



IPG

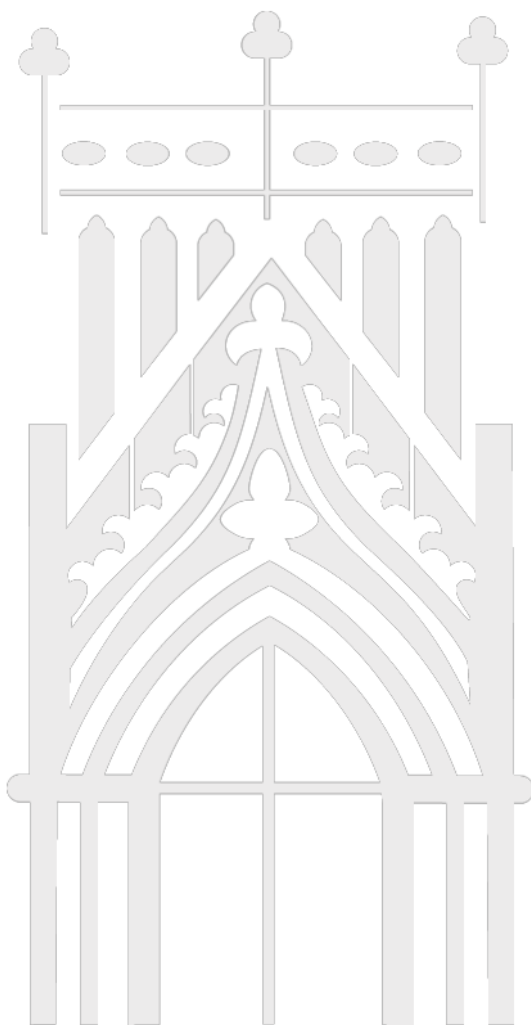
Politécnico
da Guarda
Polytechnic
of Guarda

Mestrado em Sistemas Integrados de Gestão

ABSENTISMO - CASO DE ESTUDO DO
MUNICÍPIO DE MOIMENTA DA BEIRA

Célia Lopes Ramos

agosto | 2016



Escola Superior
de Tecnologia e Gestão



Escola Superior de Tecnologia e Gestão

Instituto Politécnico da Guarda

ABSENTISMO: CASO DE ESTUDO DO MUNICÍPIO DE MOIMENTA DA BEIRA

RELATÓRIO DE PROJETO APLICADO PARA OBTENÇÃO DO GRAU
DE MESTRE EM SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTÃO (AMBIENTE,
QUALIDADE, SEGURANÇA E REPONSABILIDADE SOCIAL)

Célia Lopes Ramos

Agosto / 2016



Escola Superior de Tecnologia e Gestão

Instituto Politécnico da Guarda

ABSENTISMO: CASO DE ESTUDO DO MUNICÍPIO DE MOIMENTA DA BEIRA

RELATÓRIO DE PROJETO APLICADO PARA OBTENÇÃO DO GRAU
DE MESTRE EM SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTÃO (AMBIENTE,
QUALIDADE, SEGURANÇA E RESPONSABILIDADE SOCIAL)

Orientador: Professor Doutor Amândio Pereira Baía

Célia Lopes Ramos

Agosto / 2016

AGRADECIMENTOS

- Este ponto é dedicado a todos aqueles que contribuíram para que esta dissertação fosse realizada, a todos eles os meus sinceros agradecimentos;
- Em primeiro lugar gostaria de agradecer ao Instituto Politécnico da Guarda, em particular a Escola Superior de Tecnológica e Gestão, que me possibilitou a oportunidade de frequentar o Mestrado em Sistemas Integrados de Gestão;
- Em segundo lugar, quero agradecer a todos os docentes que me acompanharam nesta formação e um especial agradecimento ao Prof. Doutor Amândio Baía pela forma como orientou o meu trabalho e à Prof.^a Doutora Rute Abreu pelo apoio prestado;
- Gostaria de deixar também uma palavra de agradecimento à Câmara Municipal de Moimenta da Beira e em particular ao Prof. Francisco Cardia pela disponibilidade prestada;
- Finalmente, e como não poderia deixar de ser, um forte agradecimento à minha família e amigos, principalmente aos meus pais, pois sem eles nada disto seria possível.

RESUMO

O fenómeno absentismo é considerado uma problemática cada vez mais presente nas organizações, na medida em que influencia o seu desempenho e produtividade, originando repercussões e elevados custos. Deste modo, a presente dissertação apresenta um estudo de caso realizado numa Autarquia local mais propriamente a Câmara Municipal de Moimenta da Beira, com o objetivo de tentar perceber o impacto que o absentismo representa no desempenho da organização e de que modo a decisão de se ausentar ao trabalho por parte do funcionário (absentismo) se encontra relacionada com a satisfação com o trabalho. O estudo realizado abrange o ano de 2014, apresentando uma metodologia de pesquisa quantitativa através da técnica dos questionários que foram realizados aos funcionários. Pode concluir-se que o absentismo é elevado apresentando implicações no desempenho da organização. Pode ainda afirmar-se que existe uma relação forte entre o absentismo e a satisfação dos funcionários, pelo que o departamento de Recursos Humanos é considerado o mais indicado para lidar com estes assuntos, devendo tomar medidas com vista a aumentar o nível de satisfação dos seus funcionários. Além disso, fatores como o grau de autonomia e tarefas repetitivas, afetam negativamente o desempenho dos funcionários levando ao absentismo. Por último, visto isto pode afirmar-se que, de uma forma geral, funcionários satisfeitos são mais produtivos.

Palavras-chave: Absentismo, Satisfação e Recursos Humanos.

ABSTRACT

Absenteeism is considered a problematic phenomenon increasingly present in organizations, in that affects its performance and productivity, yielding effects and high costs. Thus, this thesis presents a case study in a local authority more properly the Municipality of Moimenta da Beira, in order to try to understand the impact that absenteeism has on organizational performance and how the decision to leave the job by the employee (absenteeism) is related to job satisfaction. The conducted study covers the year 2014, presenting a quantitative research methodology through technical questionnaires that were conducted for employees. It can be concluded that absenteeism is high having implications on the performance of the organization. One can even say that there is a strong relationship between absenteeism and employee satisfaction, by the Human Resources department is considered the most appropriate to deal with these issues, should take measures to increase the level of satisfaction of its employees. In addition, factors such as the degree of autonomy and repetitive tasks, negatively affect employee performance leading to absenteeism. Finally, since it can be stated that in general, satisfied employees are more productive.

Key words: Absenteeism, Satisfaction and Human Resources.

ÍNDICE

Agradecimentos.....	I
Resumo	III
Abstract.....	V
Índice	VII
Índice de Figuras	XI
Índice de Gráficos	XI
Índice de Tabelas.....	XIII
Índice de Anexos	XIII
Glossário de Siglas	XV
Introdução	1
Parte I – Revisão da Literatura	7
Capítulo 1 – A Importância do Estudo do Absentismo	9
1.1 - Enquadramento	9
1.2 - Absentismo na União Europeia	9
1.3 - Absentismo em Portugal.....	11
1.4 - Considerações Finais	12
Capítulo 2 – Absentismo.....	15
2.1 - Enquadramento	15
2.2 - Definição e Caracterização	15
2.3 - Causas do Absentismo	19
2.4 - Consequências do Absentismo	22

2.5 - Indicadores de Medida.....	23
2.6 - Medidas de Combate ao Absentismo	25
2.7 - Modelos Teóricos Explicativos do Absentismo.....	26
2.8 - Considerações Finais	30
Parte II – Análise Empírica.....	33
Capítulo 3 – Apresentação do Estudo e da Metodologia.....	35
3.1 - Enquadramento	35
3.2 Caracterização do Concelho de Moimenta da Beira	35
3.3 - Caracterização da Câmara Municipal de Moimenta da Beira	36
3.3.1 - Balanço Social da Câmara Municipal de Moimenta da Beira	39
3.4 - Metodologia	40
3.4.1 - Problema.....	42
3.4.2 - Questões de Investigação.....	42
3.4.3 - Hipóteses.....	43
3.4.4 - Variáveis.....	43
3.4.5 - População.....	45
3.4.6 - Instrumento de Colheita de Dados.....	45
3.4.7 - Procedimentos Formais e Éticos e Colheita de Dados	47
3.4.8 - Tratamento Estatístico	47
3.5 - Considerações Finais	48
Capítulo 4 – Análise e Discussão de Resultados	49
4.1 - Enquadramento	49
4.2 - Análise de Dados.....	49

4.3 - Definição da Amostra.....	49
4.4 - Testes de Hipóteses	57
4.5 - Relação entre os indicadores Natureza do Trabalho e Atitudes, Valores e Objetivos e Faltas ao Trabalho	59
4.6 Recomendações	62
Conclusões	65
Referências Bibliográficas	71
Anexos	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de Steers e Rhodes (1990)	28
Figura 2 - Mapa do Concelho de Moimenta da Beira.....	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Género	50
Gráfico 2 - Idade.....	51
Gráfico 3 – Escolaridade.....	51
Gráfico 4 - Estado Civil e Número de Filhos a Cargo.....	52
Gráfico 5 - Tempo de Serviço (Câmara) e Tempo na Função atual.....	52
Gráfico 6 - Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP)	53
Gráfico 7 - Número de ausências em dias no último ano (2014).....	53
Gráfico 8 - Principais Razões de Faltas ao Trabalho.....	54
Gráfico 9 - Categoria Profissional.....	55

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Contagem de dias de Ausência	39
Tabela 2 - Natureza do trabalho e Atitudes, Valores e Objetivos	45
Tabela 3 – Natureza do Trabalho	55
Tabela 4 - Atitudes, Valores e Objetivos	56
Tabela 5 - Teste de Kruskal - Wallis	57
Tabela 6 – Teste de Normalidade a variável Natureza do Trabalho e Atitudes, Valores e Objetivos.....	60
Tabela 7 - Teste de Correlação não paramétrico de Spearman entre a Natureza do Trabalho, as Atitudes, Valores e Objetivos e as Faltas ao Trabalho (dias)	61

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 - Balanço Social de 2014.....	79
Anexo 2 - Questionário	76
Anexo 3 - Requerimento.....	72
Anexo 4 – Testes de Hipótese.....	80

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

ANOVA	Analysis for Variance
BBC	British Broadcasting Corporation
CITEVE	Centro Tecnológico da Indústria Têxtil e do Vestuário em Portugal
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
DGS	Direção Geral de Saúde
ECUs	European Currency Unit
IHFAN	Health Facility Assessment Network
n	Amostra
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvidos Económico
OMS	Organização Mundial de Saúde
p.e	Por exemplo
PIB	Produto Interno Bruto
PMA	Potencial Máximo Anual
r	Coeficiente de Correlação
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
Sig.	Nível de Significância
TA	Taxa de Absentismo
THA	Total de Horas de Ausência
%	Percentagem

INTRODUÇÃO

Verificou-se ao longo dos últimos anos uma crescente globalização, em consequência do fácil acesso a novas tecnologias e a uma mão-de-obra mais barata. Muito embora as organizações se centrem em indicadores económicos e financeiros, torna-se essencial uma mudança de atitude e mentalidade, centrada em outros fatores igualmente relevantes, como o capital humano, utilizando este fator como vantagem competitiva no mercado.

Um dos problemas cada vez mais presente na atualidade e inerente aos baixos níveis de desempenho e produtividade que se encontra nas organizações é o absentismo, originando consequências e repercussões ao nível da economia, isto, pelos elevados custos que apresenta. Tendo em conta os problemas que o absentismo pode criar é recomendável que a gestão tente compreender o que leva os funcionários a ausentarem-se do trabalho. Assim sendo, torna-se essencial estudar este fenómeno, o que fizemos através de um estudo de caso.

Pela necessidade de reduzir a complexidade, e porque as Autarquias locais são as principais empregadoras regionais, centramos o presente estudo numa única Autarquia: a Câmara Municipal de Moimenta da Beira. O motivo da nossa escolha deriva do entendimento que esta problemática do absentismo é atual, pertinente e tem implicações extremamente relevantes no desempenho das organizações.

Assim, tendo em conta a problemática do absentismo surgem uma série de inquietações que poderão trazer implicações na maneira de desenvolver a investigação. Como tal, foram consideradas as seguintes questões:

- Quais as causas de absentismo na Câmara Municipal de Moimenta da Beira?
- Que relação existe entre o absentismo e a satisfação dos trabalhadores?
- As condições de trabalho afetam o absentismo?
- Existem diferenças significativas entre o género, a idade, o estado civil, o número e filhos a cargo, o tempo de serviço e o tempo na função atual, o contrato de trabalho e o número de dias que faltou ao trabalho?

Em função destas questões, para as quais é necessário encontrar respostas, foram definidos objetivos que se pretendem atingir no final deste estudo. Desta forma, o objetivo principal

deste estudo é perceber se a decisão que os funcionários tomam de se ausentar ao trabalho se encontra relacionada com a satisfação com o trabalho. Para se atingir o objetivo proposto foram definidos vários objetivos específicos:

- Conhecer a taxa de absentismo, no ano de 2014, da Câmara Municipal de Moimenta da Beira;
- Conhecer as principais causas de absentismo da Câmara Municipal de Moimenta da Beira;
- Conhecer de que modo os funcionários se encontram satisfeitos com o trabalho e como as suas condições de trabalho influenciam a decisão de ausência;
- Identificar oportunidades de melhoria.

De forma a alcançar os objetivos propostos, a dissertação encontra-se organizada em duas partes:

- A primeira parte, **Revisão da Literatura**, enquadra a pesquisa científica e literária que foi feita de modo a perceber a problemática em questão. Esta parte encontra-se dividida em dois capítulos. O Primeiro apresenta uma breve reflexão sobre os custos do absentismo na União Europeia e as causas adjacentes a este fenómeno. O Segundo aborda teoricamente os conceitos, a caracterização, as causas e as consequências do absentismo, bem como as medidas de combate e cálculo e os modelos teóricos que explicam o absentismo.
- A segunda parte, **Análise Empírica**, engloba a parte prática da dissertação, baseada numa análise de dados obtidos através da aplicação de um questionário. Dividida em dois capítulos, começa por uma caracterização demográfica da amostra, assim como da Autarquia em estudo a Câmara Municipal de Moimenta da Beira, seguindo-se o cálculo da taxa de absentismo relativamente ao ano de 2014, de acordo com o Balanço Social. Aborda-se ainda o método utilizado e apresenta-se uma análise da amostra, englobando a problemática e questões de investigação assim como as hipóteses que se pretendem testar. Seguidamente abordam-se as variáveis em análise e a população em causa expondo também os instrumentos de recolha de dados ostentando os procedimentos estatísticos destinados à análise de dados. Concluindo-

se com recomendações apontando sugestões que derivam diretamente do estudo e também outras de âmbito mais alargado ou de carácter teórico que poderão contribuir para o desenvolvimento de um programa de combate ao absentismo na Câmara Municipal de Moimenta da Beira.

Posteriormente apresentam-se as conclusões, baseadas nos resultados obtidos. Os resultados da investigação estão condicionados pela amostra, apresentando diversos resultados que devem ser tidos em consideração. Por último as limitações do estudo, no qual se apresenta uma súmula das limitações presentes, abrangendo quer as que são específicas da forma como o estudo foi conduzido, quer as que decorrem mais genericamente do método utilizado e sugestões para investigações futuras.

PARTE I – REVISÃO DA LITERATURA

Capítulo 1 – A Importância do Estudo do Absentismo

1.1 - Enquadramento

O trabalho é imprescindível para o desenvolvimento da sociedade, porém gera fenómenos como o absentismo que é um aspeto inevitável no mundo do trabalho. Para as organizações é difícil, se não impossível, trabalhar normalmente e cumprir os seus objetivos se os seus trabalhadores não comparecerem ao trabalho.

Num clima de crescente preocupação com a economia, competitividade e qualidade, o absentismo é merecedor de uma considerável reflexão.

Segundo Patinha (2012, p.6) ao nível da sociedade em geral, o absentismo acarreta elevados custos, apresentando um efeito negativo na economia em consequência da perda de produção potencial devido à redução da força de trabalho disponível e ao aumento dos custos com tratamentos médicos e Segurança Social.

Nesta vertente torna-se essencial abordar-se nos próximos pontos os custos e as taxas emergentes na União Europeia, realçando as causas associadas. Como a presente dissertação é aplicada a uma entidade pública torna-se pertinente avaliar os impactos organizacionais que o absentismo gera e a importância do fenómeno em causa.

1.2 - Absentismo na União Europeia

A União Europeia não se encontra alheia ao fenómeno do absentismo. Esta preocupação levou diversos investigadores a estudarem o tema, elaborando diversos estudos comparativos de modo a perceber o real impacto desta problemática.

De acordo com Robbins (1999) o custo anual do absentismo encontra-se estimado num valor superior a 40 biliões de dólares nas empresas norte-americanas, sendo que um dia de ausência de um trabalhador representa um custo médio de 100 dólares. Já na Alemanha, o absentismo nas empresas representava um custo de mais de 35,5 milhões de dólares no ano de 1991. Estes números evidenciam a importância que reveste para as organizações manter o absentismo baixo.

No Reino Unido perderam-se 177 milhões de dias de trabalho em 1994, em resultado de faltas por doença, sendo que o valor atribuído às perdas de produtividade foi superior a 1 mil milhões de libras esterlinas (13,2 mil milhões de ECUs), com um custo de 525 libras (630 ECUs) por empregado (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 1997, p.7).

A Bélgica apresenta uma taxa de absentismo de cerca de 7%, pagando 93 mil milhões de francos belgas (2,4 mil milhões de ECUs) em subsídios de doença, em 1995, e 21 mil milhões de francos belgas (0,6 mil milhões de ECUs) em indemnizações de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o que, em conjunto, perfaz cerca de 1000 ECUs por empregado (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 1997, p.7).

Estes custos levaram a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2007) a estudar o problema desenvolvendo um estudo que consistiu na realização de um inquérito a 27 estados-membros da União Europeia, com o objetivo de compreender a verdadeira extensão do absentismo e as políticas que foram desenvolvidas para abordar o fenómeno.

Este estudo incidiu sobre os padrões de absentismo na União Europeia, como os custos, as políticas e os desenvolvimentos genéricos em matéria de promoção da saúde e bem-estar. Segundo os dados obtidos, as taxas médias de absentismo na Europa variam entre 3% e 6% do tempo de trabalho e estima-se que o seu custo atinja cerca de 2,5% do PIB. O estudo afirma ainda que de acordo com dados recentes da OCDE os custos das prestações pagas por incapacidade e doença são 2,5 superior as prestações dadas aos desempregados.

De acordo com o *Labour Force Survey* (2007) citado por Antunes (2013) 40% dos trabalhadores da Europa, ou seja, 80 milhões de trabalhadores, referem ter estado expostos a situações laborais que podem afetar negativamente a sua saúde física. Destes 80 milhões, 62% refere ter estado de baixa por razões de saúde e 27% referiu ter estado de baixa pelo menos um mês. Segundo o mesmo autor 27% dos trabalhadores da Europa, isto é 56 milhões de pessoas, estiveram sujeitas a fatores que podem prejudicar o seu bem-estar psicológico. Assim o stresse, depressão e ansiedade são as queixas referidas por 12,45% dos homens e 15,55% das mulheres.

Um estudo europeu elaborado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (Silva, 2015) mostra que os fatores de risco psicossociais são a principal causa de absentismo laboral em Portugal e no resto da Europa. O mesmo estudo revelou ainda que a perda de produtividade das empresas devido ao absentismo laboral ascende a 136 mil milhões de euros na União Europeia.

De acordo com um estudo pan-europeu da Consultora Mercer (2008) sobre os benefícios da saúde, onde foram inquiridos gestores de cerca de 900 empresas de 24 países europeus, entre eles Portugal onde foram inquiridos cerca de 60 empresas de vários setores, conclui-se que Portugal é o país da Europa com a mais elevada taxa de absentismo por doença, pois cada trabalhador falta, em média, 11,9 dias por ano, quando a média da Europa do Sul é de 7,6 dias e a média europeia atinge os 7,4 dias. Os trabalhadores da Turquia são os menos faltosos, pois cada empregado falta, em média, 4,6 dias por ano. Espanha também está abaixo da média europeia, ao registar uma taxa de absentismo por doença de 5,6 dias por ano (Crespo, 2008).

Para um melhor enquadramento da temática abordaremos de seguida o absentismo em Portugal, evidenciando o setor da Administração Pública.

1.3 - Absentismo em Portugal

Em Portugal, temos assistido a um aumento das taxas de absentismo em diversas populações de trabalhadores. Segundo a Direção Geral de Saúde (DGS, 2007) calcula-se que, por dia, um milhão de trabalhadores sofra um acidente no local de trabalho e cinco mil e quinhentos morram de doença relacionada com o trabalho. Economicamente falando estima-se que o custo anual com acidentes e doenças relacionadas com o trabalho em Portugal ultrapasse os 4% do PIB Global (Borges *et al.*, 2011, p.2).

Segundo a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1997, p.7) as duas mil maiores empresas de Portugal perderam 7,731 milhões de dias de trabalho em resultado de doença e 1,665 milhões de dias de trabalho em resultado de acidentes, em 1993. Tal representa 5,5% da totalidade de dias de trabalho nestas empresas.

Segundo a Ordem dos Psicólogos (Antunes, 2013) em Portugal, o absentismo causado pela incapacidade prolongada devido ao stresse relacionado com o trabalho e problemas de saúde

mental, tem vindo a agravar-se. As consequências de uma má saúde mental criam, para além do absentismo, inúmeros efeitos negativos para as empresas, tais como, níveis de desempenho e produtividade reduzidos, pouca motivação e elevada rotatividade dos trabalhadores.

Em Portugal, o sector público é dos sectores económicos que apresenta as maiores taxas de absentismo laboral, sendo as doenças não profissionais a causa mais relevante, conforme relatórios do Departamento de Estudos, Prospetiva e Planeamento, do Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2003).

De acordo com um estudo realizado pela Deloitte (2002, citado por Cunha *et al.*, 2010) o setor público é dos mais negativos em Portugal. O estudo abrangeu 136 mil funcionários tendo como objetivo analisar o impacto dos municípios no setor público e na economia nacional, referindo que cada funcionário falta em média, um mês de trabalho por ano.

1.4 - Considerações Finais

O absentismo é uma realidade bastante presente no trabalho e que acarreta elevados custos para os trabalhadores e empregadores na União Europeia.

Segundo Patinha (2012, p.6) as implicações do absentismo ao nível das organizações são bastante consideráveis. A perda de produtividade, a par da diminuição da qualidade de serviço prestado pela organização tem efeitos negativos na sua posição perante a concorrência, além de incrementar custos laborais e organizacionais, conduz a uma perda de eficácia, colocando em risco a qualidade dos serviços prestados.

Os estados membros da União Europeia apresentam um interesse crescente em manter um baixo nível de absentismo e limitar os custos das empresas e Segurança Social, sendo que para a sociedade é importante que os indivíduos possam trabalhar até a idade da reforma contribuindo para o PIB.

Neste contexto, é fundamental que as empresas façam uma gestão adequada dos seus recursos humanos e das faltas dos seus trabalhadores, já que a ausência de um funcionário pode representar um problema grave quando ultrapassa limites normais. Por norma, estas ausências frequentes são um sintoma de falhas na gestão de recursos humanos da empresa,

devendo ser corrigidas de imediato. Má liderança, ausência de *feedback* e de motivação, falta de liberdade criativa, controlo excessivo, falta de transparência, são alguns dos motivos mais frequentes para os funcionários ficarem desmotivados e faltarem ao trabalho, entre outras razões (Silva, 2015).

Neste primeiro capítulo evidenciou-se a importância do estudo do absentismo, realçando os seus elevados custos. Torna-se importante num segundo capítulo refletir sobre o absentismo e os conceitos associados a esta problemática.

Capítulo 2 – Absentismo

2.1 - Enquadramento

Um dos aspetos fundamentais para o desenvolvimento e bem-estar da sociedade é o trabalho. Segundo Peiró (1996, citado por Patinha, 2012, p. 5) o trabalho é essencial para a vida dos cidadãos, não só porque grande parte do tempo é dedicado a atividades laborais, mas também porque graças a ele obtém-se uma série de compensações económicas, materiais, psicológicas e sociais, promovendo também o desenvolvimento da sua própria identidade e o seu papel na sociedade, contribuindo assim para a criação de bens e serviços.

Além das diversas compensações inerentes ao trabalho, verifica-se ainda um fenómeno negativo, o absentismo laboral que tem preocupado as organizações e os seus gestores pelas repercussões que apresenta, como elevados custos, diminuição da competitividade, baixa qualidade na prestação de serviços, deterioração do clima laboral e desmotivação dos trabalhadores, que se verificam quando se ultrapassam limites considerados normais de absentismo (Patinha, 2012, p.2).

Assim, neste capítulo far-se-á uma análise do fenómeno e toda a sua envolvente, tornando-se pertinente a sua abordagem para a execução desta investigação, assim como as suas causas, os seus custos e consequências, as suas formas de cálculos e os seus modelos teóricos, identificando algumas variáveis que interferem no processo.

Os aspetos referidos, assim como os conceitos que lhe estão associados, são importantes, pois possibilitam compreender o que é o absentismo, como surge e como pode ser evitado.

2.2 - Definição e Caracterização

O absentismo é um fenómeno que tem sido estudado de diversas formas, mas ainda assim, suscita muitas dúvidas, e isso tem intrigado pesquisadores em busca da sua compreensão.

Dessa forma numa revisão da literatura, foram abordados vários conceitos sendo que a sua definição não é consensual pois cada investigador defende a sua vertente. Assim, por exemplo Samaniego (1998, citado por Patinha, 2012, p.13) defende que o absentismo

consiste no incumprimento por parte do trabalhador das suas obrigações legais, faltando ao trabalho de forma imprevista.

Costa (1971, p.842) considera o absentismo como um conjunto de ausências intencionais do trabalhador e de carácter repetitivo, excluindo as ausências por férias, por luto, por gravidez ou por sanções disciplinares. Já Cunha *et al.* (2010, p.783) referem que a definição mais consensual é a de que o absentismo se refere à ausência inesperada de um trabalhador do seu local de trabalho, incluindo ainda, que este termo exclui as ausências por férias, por greves, por folgas, por licenças especiais (por exemplo, maternidade), ou por outros motivos conhecidos ou programados pela organização.

Além das diversas definições encontradas numa vasta pesquisa pela literatura, são abordadas várias perspetivas, por exemplo Graça (2003, citado por Araújo, 2011, p.24) numa perspetiva mais psicossociológica define absentismo como um comportamento de ausência individual e exterior à organização, que esta não pode prever e que remete para o âmbito das relações individuais de trabalho. Neste sentido ficam excluídos fenómenos de ausência do foro das relações coletivas de trabalho, como as greves e outros conflitos sócio laborais e do foro da gestão interna.

Num sentido mais sociológico, Mallada (2008, citado por Araújo, 2011, p.24) aborda que o absentismo está diretamente relacionado com as atitudes do indivíduo e da sua própria identidade em relação ao trabalho.

Numa vertente mais objetiva autores como é o caso de Mallada (1996) e Ribeiro (2005, citado por Francisco, 2013, p.5), consideram o absentismo como toda a ausência ao trabalho sendo ela justificada ou não, medindo-se pela diferença entre o tempo de trabalho contratado e o efetivamente realizado.

Como se pode verificar pelas diferentes abordagens do absentismo, alguns autores abordam o absentismo como um comportamento individual, e outros dão maior ênfase aos fatores exteriores a ele, mas ambos concordam ao afirmar que o absentismo surge da ausência ao trabalho por parte do trabalhador quando era suposto estar presente.

Contudo, deve ter-se em conta que o absentismo difere de acordo com as organizações, pois, as ausências relevantes para uma organização podem não ser as mesmas para outras.

Portanto, ao analisar-se o absentismo tem que se ter em conta a organização em estudo e os seus critérios. Deste modo na presente investigação que estuda uma instituição do sector público, considerou-se o absentismo como todas as ausências ao trabalho, incluindo também, as desencadeadas pelos motivos apresentados no regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014 de 20 de Junho):

- Assistência a familiares;
- Falecimento de familiares;
- Acidente de trabalho;
- Greves;
- Proteção de maternidade e paternidade;
- Deslocações a tribunal;
- Trabalhador – estudante.

Excluíram-se as férias e feriados, assim como o repouso semanal e tolerâncias de ponto, pois de acordo com a artigo 171º da Lei nº 35 citada anteriormente, o direito a férias é irrenunciável.

Para além das várias definições apresentadas, a revisão da literatura apresenta várias classificações do absentismo que os investigadores consideram pertinentes no estudo desta temática (Cunha *et al.*, 2012, p.783; Pinto, 2006, p.16; Mallada, 2004; Chadwick *et al.*, 1973, p.39):

- Temporário *versus* Permanente;
- Voluntário *versus* Involuntário;
- Justificado *versus* Injustificado.

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1997, p.11) ressalta que a incapacidade temporária para trabalhar refere-se na maior parte dos países ao primeiro período de absentismo, ou seja, às primeiras 52 semanas, e a incapacidade prolongada ou permanente refere-se aos acordos posteriores ao primeiro período de

absentismo. O absentismo temporário foi ainda dividido em absentismo de curta duração (1 a 7 dias), média duração (8 a 42 dias) e longa duração (mais de 42 dias).

Segundo os autores Cunha *et al.* (2010, p.783), Pinto (2006, p.16), Mallada (2004), Chadwick *et al.* (1973, p.39) as ausências voluntárias são evitáveis, sendo programadas, pois dependem da vontade do trabalhador de se ausentar ou não, ou seja, é devida a uma intenção de quem se ausenta enquanto as ausências involuntárias não são previsíveis, não sendo programadas, portanto não podem ser controladas pelo indivíduo, surgindo como consequência de doenças inesperadas, acidentes e outros fatores, ou seja, resultam de elementos exteriores à vontade de quem se ausenta.

Nas Autarquias locais existe legislação específica referente à justificação das faltas, segundo o artigo nº21 da Lei nº35/2014 de 20 de Junho de 2014 referente ao Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, as faltas podem ser justificadas e injustificadas. Citando o artigo referido são consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

- g) As motivadas por isolamento profilático¹;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas para doação de sangue e socorrismo;
- j) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal (Concurso público);
- k) As dadas por conta do período de férias;
- l) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- m) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.

São consideradas faltas injustificadas todas as faltas que não estão descritas na lei supra citada.

Para se combater o absentismo tem que se proceder à sua prevenção, pelo que é necessário o conhecimento das suas causas.

2.3 - Causas do Absentismo

O absentismo envolve decisões individuais e complexas, tendo por base várias causas individuais e extra organizacionais que se influenciam mutuamente conduzindo a ausência ao local de trabalho (Patinha, 2012, p.14).

O absentismo pode ser originado pela interação de diversos fatores. Cunha *et al.* (2010) identificou na sua investigação alguns fatores, como:

- Individuais;

¹ Ausência justificada do trabalhador impedido de comparecer ao serviço em cumprimento de determinação emitida por autoridade sanitária competente.

- Organizacionais;
- Ordem Social.

Segundo o mesmo autor os fatores individuais podem ser classificados em variáveis demográficas que incluem a idade, o género, a antiguidade e a profissão, em variáveis disposicionais que se referem a aspetos de personalidade individual e em variáveis altitudinais, ou seja aos atributos psicológicos, como a satisfação no trabalho e os compromissos organizacionais.

Nesta vertente Pinto (2006, p.30) refere que a existência de relações significativas entre as características individuais e o absentismo são universalmente reconhecidas, mas atualmente pouco compreendidas. Segundo o autor o absentismo varia conforme o género e a idade, pois com o aumento da esperança média de vida e mudanças na legislação, nomeadamente a alteração da idade da reforma, originou um acréscimo do número de pessoas mais idosas ao trabalho, sendo essencial analisarem-se esses fatores para perceber melhor as implicações que o impacto do envelhecimento dos trabalhadores terá na organização.

O mesmo autor evidencia que a idade e a antiguidade tendem a estar correlacionadas, pois existe uma dependência natural entre estas duas características. Também Martocchio (1989, citado por Pinto, 2006, p.36) partilha da mesma opinião defendendo que os trabalhadores com mais tempo de serviço se ausentam menos que os mais novos ao serviço. Também o nível de escolaridade surge como um fator significativo quando se estuda o absentismo.

Silva (2001, p.23) refere que nos estudos efetuados sobre o absentismo as principais causas de absentismo estão relacionadas com os funcionários, sendo a principal causa as doenças não profissionais, como o caso da gripe, da constipação, da dor de estômago, das intoxicações alimentares, das dores de cabeça, das enxaquecas, do stresse, da dor de costas, entre outras (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2010).

Além destas causas, de acordo com o Centro de Tecnologias das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal (CITEVE, 2004, citado por Silva, 2011, p.23), os mais elevados níveis de absentismo encontram-se no sexo feminino. Isto, porque as mulheres podem necessitar de se ausentar em caso de gravidez e assistência aos filhos.

Além disso, normalmente as mulheres além das suas atividades profissionais, estão encarregues das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos, o que poderá originar excesso de trabalho encontrando-se mais expostas a depressões e esgotamentos podendo afastar-se em determinado período dos seus postos de trabalho.

Contudo, importa referir que Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a depressão será a doença mais comum de 2030. O médico Shekhar Saxena, do Departamento de Saúde Mental da OMS afirmou à BBC que *“Os números da OMS mostram claramente que o peso da depressão (em termos de perdas para as pessoas afetadas) vai provavelmente aumentar, de modo que, em 2030, ela será sozinha a maior causa de perdas (para a população) entre todos os problemas de saúde”* (BBC, 2009).

Segundo a OMS, a depressão será também a doença que mais gerará custos económicos e sociais para os governos, devido aos gastos com tratamento para a população e às perdas de produção. Segundo Silva (2011, p.24) a depressão determina um absentismo 11 vezes superior ao das doenças não depressivas, sendo mais frequente nas mulheres e nas pessoas consideradas pobres.

As causas do absentismo nem sempre estão associadas ao indivíduo podendo surgir de fatores organizacionais. O mesmo autor destaca algumas variáveis, tais como os sistemas de proteção social (Segurança Social e Ministério das Finanças), as relações interpessoais com os colegas, supervisores entre outros, e a cultura organizacional, sendo esta última considerada imprescindível, pois segundo Boada *et al.* (2008, citado por Patinha, 2012, p.18) se existir uma cultura absentista, isto vai influenciar a motivação para estar presente no local de trabalho conduzindo ao absentismo.

Silva (2011, p.23), destaca a rotina, a falta de motivação, o mau ambiente no seio da empresa, as fracas condições de trabalho, a falta de envolvimento dos funcionários nos objetivos da empresa, a falta de supervisão, os baixos salários e o assédio moral no trabalho como causas do absentismo associadas às empresas.

Segundo um estudo realizado por Ybema *et al.* (2010, citado por Silva, 2011, p.23), a insatisfação no trabalho conduz ao aumento do absentismo nas empresas, assim como o facto de os trabalhadores sentirem que não são produtivos para a empresa. Também a falta de

assistência médica por partes das empresas, a falta de reconhecimento do trabalho prestado, a inexistência de promoções e crescimento dentro da empresa, a ausência de sistemas de recompensas e a falta de um sistema de avaliação de desempenho são outras das muitas causas associadas ao absentismo.

Os diversos autores citados destacam ainda que tudo que propicie a implementação de uma cultura adequada, tendo em consideração a integração, a satisfação, a motivação, e a representatividade conduz a uma diminuição do absentismo.

Por último, Cunha *et al.* (2010) destacam as causas de ordem social, ou seja, em que a decisão de se ausentar ao trabalho por parte do trabalhador, ou de voltar ao trabalho depois de uma ausência justificada ou não, depende da perceção daquela que é a barreira de reintegração, isto é, os fatores que afetam o regresso ao trabalho, como a existência de programas de reintegração e reabilitação no local de trabalho; o papel dos serviços de Higiene, Segurança e Saúde no trabalho; a própria vontade do trabalhador regressar ao trabalho; o apoio dos colegas e dos seus superiores; a gravidade, as sequelas, os tratamentos e recuperação em caso de doença; e a pressão posta pela família ou até pela própria organização (Graça, 1999).

Todos estes fatores podem influenciar a decisão do trabalhador de se ausentar, ou voltar ao trabalho depois de uma ausência, sendo necessário procurar formas de reduzi-los. O absentismo apresenta um grande impacto no desempenho das organizações. Seguidamente abordaremos as consequências que surgem do absentismo.

2.4 - Consequências do Absentismo

O absentismo poderá trazer efeitos negativos, originando várias consequências que afetam as organizações e os funcionários que nela integram. A consequência mais evidente das ausências ao trabalho é a diminuição da produtividade, que se reflete negativamente nos indicadores de qualidade da organização afetando a sua economia.

Segundo Silva (2011, p.25) o absentismo provoca elevados custos para as organizações, na medida em que não têm capacidade para responder às solicitações do mercado. Ou seja, uma organização encontra-se dividida em diferentes departamentos e subdepartamentos com pessoas qualificadas e com experiência dependendo do tempo que se encontram nessa

organização, de modo que, quando se regista uma ausência de longa duração tem que se proceder a contratação de um outro funcionário, ou sobrecarregam-se os funcionários existentes causando insatisfação com o trabalho, o qual poderá aumentar ainda a taxa de absentismo, além de aumentar os custos nas horas extras ou subcontratos.

Além disso, importa referir que quando se procede à subcontratação de um novo funcionário, poderá ter que se proceder a formações de integração, podendo ter que se mobilizar funcionários existentes para dar apoio e assistência até se encontrarem nas perfeitas condições para exercer a sua atividade sem problemas. Tudo isto acarreta custos, podendo ainda colocar em causa o cumprimento dos prazos de entrega estipulados, tal como a qualidade dos produtos / serviços levando à diminuição da satisfação dos clientes (Silva, 2011, p.25).

Silva (2011, p.25) salienta o mau ambiente no trabalho, como um aspeto importante e ao qual não é dada a devida importância e pode ser uma das principais consequências de absentismo. A existência de mau ambiente deriva normalmente da insatisfação de alguns funcionários podendo estes contagiar outros colegas que à partida se encontravam satisfeitos com as suas condições de trabalho, trazendo consequências negativas para o normal funcionamento da organização.

Sendo assim, torna-se essencial que as organizações adotem políticas de redução dos custos inerentes ao absentismo, de modo a conseguirem controlar os níveis de produtividade, pois estas consequências podem comprometer todo o desempenho da organização e afetar prejudicialmente a sua economia.

Embora o absentismo seja considerado um fenómeno de etiologia multifatorial, ou seja é desencadeado por diversos fatores e variáveis, pode ser calculado através de indicadores sócio laborais.

2.5 - Indicadores de Medida

O índice de absentismo deve ser considerado um fator de análise em qualquer organização, na medida em que elevados níveis de absentismo podem comprometer toda a produtividade e eficiência.

Por detrás do índice de absentismo podem estar muitos problemas que afetam diariamente a qualidade de vida, o desempenho e assiduidade dos funcionários, problemas esses que podem ser de origem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, ou até mesmo relacionadas com a estrutura organizacional (Valtor, 2012, p.13).

De acordo com Graça (2002, citado por Patinha, 2012, p.15) um dos mais conhecidos indicadores sócio laborais, usado nas organizações é a taxa de absentismo (TA). O autor afirma que ele deve ser considerado um bom indicador de disfuncionamento psicossocial e organizacional, ou seja, um indicador válido e fiável. Afirma ainda que existem duas maneiras de calcular a taxa de absentismo (TA). A primeira é considerada mais favorável e simples sendo usada em muitas organizações:

$$TA = [\text{Total de Horas de Ausência (THA)} / \text{Potencial Máximo Anual (PMA)}] * 100$$

No total de horas de ausência considera-se as faltas do trabalhador durante o período normal de trabalho, independentemente de serem justificadas ou não. O Potencial Máximo Anual é o número de horas efetuadas pelos trabalhadores correspondentes aos dias úteis do ano, ou seja, excluem-se as férias e os feriados.

A segunda fórmula é considerada mais complexa e rigorosa:

$$TA = [\text{Total de Horas de Ausência (THA)} / \text{Total de Horas Efetivamente Trabalhadas}] * 100$$

Sendo uma fórmula mais complexa, consideram-se que o Total de Horas Efetivamente Trabalhadas corresponde ao número de horas de trabalho contabilizadas, ou seja, depois de se subtrair ao potencial máximo anual o número de horas não trabalhadas, quer por faltas ou por incapacidade temporária.

Após o cálculo da taxa de absentismo e análise dos resultados obtidos, deve ter-se em conta que quando as ausências excedem limites considerados normais, poderão surgir problemas para a organização no cumprimento dos seus objetivos, sendo essencial que os departamentos de gestão adotem medidas de redução e prevenção desses indicadores.

2.6 - Medidas de Combate ao Absentismo

As organizações devem proceder à adoção de programas ou políticas para combater o absentismo existente, de modo que, proporcionem um aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, bem como uma maior satisfação, saúde, segurança e motivação, gerando assim uma diminuição do absentismo.

Silva (2011, p.26) defende que se as organizações adotarem incentivos motivacionais esta medida é mais eficaz do que a própria imposição de sanções no âmbito do combate ao absentismo. Refere medidas como recompensas a trabalhadores com baixos índices de absentismo sob a forma monetária, ou sob a forma de concessão de um prazo para tratar de assuntos pessoais, a utilização de sistemas de alto desempenho por parte das empresas, como práticas e políticas de gestão que proporcionam aos trabalhadores uma maior aptidão, conhecimento e motivação, contribui para uma redução significativa do absentismo.

Além das medidas motivacionais referidas, James *et al.* (2002, citado por Silva, 2012, p.26) abordam que perante os trabalhadores que se encontram doentes a longo prazo, devem ser adotadas medidas pró-ativas, de modo que, esses trabalhadores regressem mais rapidamente ao trabalho, trazendo consequências benéficas para a organização.

Sousa *et al.* (2006, citado por Silva 2011, p.27) referem que um bom processo de recrutamento e seleção, de formação, de avaliação e desempenho, de sistemas de recompensa e de planos de desenvolvimento de carreira é a melhor forma de desenvolver e gerir o capital humano das organizações, diminuindo assim o absentismo.

Também nesta vertente, numa das edições do caderno informativo de Prevenção de Acidentes (CIPA, citado por Cunha, 2011, p.36) diversos autores evidenciaram a importância do departamento que os recursos apresentam na prevenção do absentismo, citando Fernando Vieira ²:

“Cabe ao departamento de Recursos Humanos a gestão do seu pessoal, identificando os aspetos que podem levar ao

² Fernando Borges Vieira é sócio sénior responsável pela área de Recursos Humanos do Escritório Manhães Moreira Advogados Associado.

absentismo e se antecipando das consequências. O gestor deve permanecer atento ao bem-estar dos trabalhadores não apenas o bem-estar imediato no quotidiano, mas a longo prazo, deve ser capaz de criar um vínculo sólido entre o empregado e empregador, que impedirá de se ausentar do seu posto de trabalho, ao contrário irá trabalhar com empenho e satisfação”.

Oswald Merbach³ também partilha da mesma opinião, referindo que o gestor de Recursos Humanos representa um papel fundamental em todo o processo, pois, é dele que se espera a liderança, sendo o departamento responsável pelo recrutamento e seleção, e pelo desenvolvimento das pessoas e do clima organizacional (Cunha, 2011, p.36).

Além dos fatores expostos existem vários modelos teóricos que tem como objetivo analisar as causas que levam o indivíduo a identificar um problema e consequentemente tomar a decisão de se ausentar.

2.7 - Modelos Teóricos Explicativos do Absentismo

São vários os modelos que explicam o processo que leva o indivíduo a identificar um problema e a tomar a decisão de ausentar-se. Costa (2009, p.37) refere a existência de vários modelos teóricos provenientes das ciências sociais e humanas como a economia, a psicologia e a sociologia.

Segundo Drago e Wooden (1992, citado por Costa, 2009, p.37) a abordagem económica pretende explicar o absentismo de um ponto de vista da vertente trabalho - lazer, ou seja, os colaboradores tendem a ausentar-se quando a perceção sobre os benefícios dessa ausência ultrapassa os custos da mesma. Esta teoria assenta no pressuposto da maximização da utilidade da força de trabalho e das decisões que os colaboradores tomam sobre os resultados,

³ Oswald Merbach Administrador Pós-graduado em Administração de Empresas e Mestre em Educação, fez carreira profissional em Recursos Humanos, principalmente na Industria Automobilista Ford, atualmente é diretor administrativo e comercial da *Business to Person (B2P)*.

o lazer e os riscos advindos dessa ausência, deste modo, a remuneração, os benefícios e as políticas organizacionais são suficientes para explicar a assiduidade dos trabalhadores.

Steers e Rhodes (1978, citado por Costa, 2009, p.38) partindo da perspectiva psicológica, mas com um maior destaque às respostas afetivas e emocionais e às condições organizacionais e de trabalho, concluíram que os trabalhadores tomam as suas decisões baseados especificamente, na tentativa de aumentar as suas vantagens, ou seja, existem determinadas orientações preconcebidas, cognições e expectativas desenvolvidas pelos colaboradores quando entram para uma organização, que se não forem verificadas, poderão conduzir a comportamentos absentistas.

Os autores defendem também que o absentismo resulta da motivação e capacidade para comparecer sendo influenciado por fatores demográficos individuais (pessoais e familiares) e pela satisfação com o trabalho. Destaca-se ainda que entre os fatores explicativos do absentismo, os autores apresentam um modelo integrador que estabelece a distinção entre a ausência voluntária correspondente a capacidade para comparecer, e a ausência involuntária corresponde a motivação para comparecer.

Este modelo sofreu várias alterações, sendo o primeiro modelo datado a 1978, que incentivou vários investigadores a estudar o fenómeno, tornando-se oportuno incluir algumas alterações ao modelo inicial apresentando-se o Modelo de Steers e Rhodes em 1990.

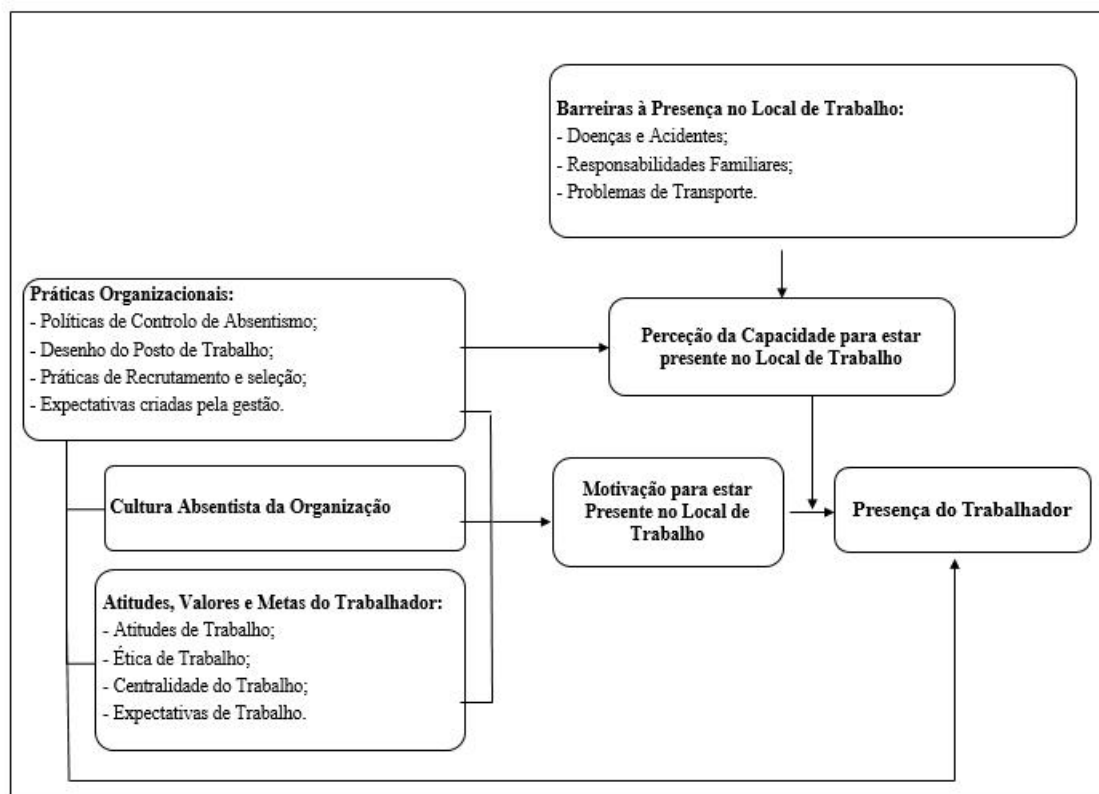
A Figura 1 apresenta o modelo em que se baseia a presente investigação desenvolvida numa Câmara Municipal. O modelo é constituído por duas dimensões, sendo a primeira dimensão sobre a motivação para estar presente no local de trabalho e a segunda dimensão aborda a perceção sobre a capacidade para estar presente.

Segundo os autores Prates e Cordeiro (2011, p.6) e Patinha (2012, p.26) a primeira dimensão (fatores que influenciam a motivação para estar presente no local de trabalho) divide-se em:

Práticas Organizacionais: compreendem as políticas de controlo do absentismo (regras básicas sobre os níveis de aceitação do absentismo, alterando conforme as políticas que cada organização adota), os fatores de desenho do posto de trabalho (condições, ferramentas e acessórios do local de trabalho), práticas de recrutamento e seleção (são distintas dependendo da empresa (privada ou pública), pois na função pública são elaborados provas

teórica ou práticas) e as expetativas criadas pelas gestões (salientando a importância de uma comunicação clara e precisa entre a gestão e os seus trabalhadores, de modo que compreendam as políticas em vigor)

Figura 1 - Modelo de Steers e Rhodes (1990)



Fonte: Patinha (2012, p.24)

Cultura Absentista: influencia a motivação através de normas culturais que regulam o nível apropriado de absentismo, a influência da observação da cultura absentista de outros e as suas consequências, que podem moderar a ligação entre valores individuais e atitudes;

- Atitudes, Valores e Metas: interatuam com a cultura absentista e com as práticas organizacionais na determinação da motivação para estar presente no local de trabalho. O presente modelo considera que a motivação para estar presente no suposto local de trabalho pode ser afetada por variações relacionadas com a ética profissional dos indivíduos, pela centralidade que o trabalho ocupa na escala de valores do trabalhador, ou pelas expectativas em relação ao trabalho que o empregado tem.

Em síntese pode concluir-se que as Práticas Organizacionais, a Cultura do Absentismo e as Atitudes, Valores e Metas são variáveis imprescindíveis na motivação de estar presente. Importa salientar que no modelo os autores não abordam a satisfação no trabalho como o principal fator de motivação para a presença, salientando aspetos como o compromisso com a organização e o envolvimento com o trabalho preditores do absentismo.

Como foi referido anteriormente o modelo sugere que a presença no local de trabalho é influenciada pela motivação para estar presente, mas também percepção sobre a capacidade para estar presente (capacidade percebida ou real para ir trabalhar), tal como se pode observar na Figura 1.

Os autores Prates e Cordeiro (2011, p.7) e Patinha (2012, p.27) além da primeira dimensão citada anteriormente abordam nos seus estudos uma segunda dimensão (percepção):

- Barreiras à Presença no Local de Trabalho: acidentes ou doenças, responsabilidades familiares, problemas de transporte, ou até mesmo práticas organizacionais (políticas de controlo do absentismo, fatores relativos com o desenho do posto de trabalho, práticas de recrutamento e seleção e expectativas de trabalho citados anteriormente).

A forma como os trabalhadores interpretam o absentismo, pode influenciar a sua ausência. O resultado das percepções dos trabalhadores revela os resultados de absentismo, nomeadamente o que pode vir a influenciar a sua futura motivação para estar presente no seu posto de trabalho.

Brooke e Price (1989, citado por Costa, 2009, p.38) defendem que a teoria sociológica surge da complementaridade dos modelos psicológicos e económicos, embora inclua a estrutura do trabalho como a rotinização do trabalho e a centralização da tomada de decisão e o ambiente, ou seja, as responsabilidades externas.

Dos modelos abordados assentes nas vertentes económicas, psicológicas e sociológicas, analisámos o Modelo de Steers e Rhodes (1990) por o considerarmos um modelo adequado, assimilado e de diagnóstico tornando-se pertinente para a presente dissertação uma vez que contribui para a análise da inter-relação entre três dimensões: cultura organizacional, práticas de gestão, recursos humanos e absentismo.

2.8 - Considerações Finais

Através da revisão literária abordada neste capítulo conclui-se que o absentismo não pode ser visto isoladamente, pois varia em função de vários fatores e variáveis. Autores como Taylor (1999), Pelleter (2004) e Saldarriga (2007, citado por Valtor, 2012, p.19) defendem que ao analisar-se este fenómeno deve ser tido em conta uma etiologia multifatorial, ou seja, ter-se em conta variáveis do indivíduo como a motivação, as necessidades, os hábitos, os valores, os conhecimentos e as variáveis relacionadas com a organização como o clima de trabalho e as políticas da organização.

Já Cunha *et al.* (2010) defende que o absentismo varia em função de fatores contextuais, tais como legislação laboral, o sistema de proteção social, o mercado de trabalho, a conjuntura económica, a região, a dimensão da empresa, o setor de atividade, as condições de trabalho, o modo de remuneração, o clima organizacional, e ainda individuais como a idade, o sexo, a qualificação, a satisfação profissional, a família, o estado de saúde e o suporte social.

Os investigadores são unânimes em definir absentismo como ausência ao trabalho, embora alguns autores destacam-no como um comportamento individual e outros atribuem maior importância a fatores exteriores, ou seja, que o indivíduo não consegue controlar. O absentismo também difere de acordo com as políticas que cada organização defende, existindo diferença entre entidades públicas e privadas.

A literatura defende que as taxas de absentismo encontram-se ligadas com as políticas e práticas organizacionais, sendo que os departamentos de Recursos Humanos são os mais indicados para identificar e antecipar o absentismo, através de métodos de controlo acompanhando de perto os níveis de satisfação dos seus trabalhadores e as faltas constantes. Quando as Taxas de Absentismo atingem limites elevados, todos os objetivos da organização ficam comprometidos originando repercussões negativas.

Importa ainda referir que os gestores devem ser capazes de identificar o tipo de absentismo que se está a verificar nas suas organizações e proceder com medidas e técnicas que garantam a sua redução, e garantam também um bom ambiente de trabalho. Existem diversos modelos teóricos assentes e abordagens económicas, psicológicas e sociológicas. Na presente dissertação foi analisada uma abordagem psicológica, considerando-se a mais adequada para os objetivos definidos.

Na segunda parte deste trabalho vamos estudar a problemática do absentismo na Câmara Municipal de Moimenta da Beira.

PARTE II – ANÁLISE EMPÍRICA

Capítulo 3 – Apresentação do Estudo e da Metodologia

3.1 - Enquadramento

Na primeira parte procedeu-se a uma revisão da literatura explorando vários conceitos teóricos e aspetos relacionados com o Absentismo de modo aos leitores obterem uma melhor perceção sobre o tema e toda a sua envolvência.

Porém sendo a presente dissertação uma investigação científica importa referir que o seu objetivo é obter respostas a algumas inquietações, de acordo com Patinha (2012, p.34) a investigação tem como objetivo principal chegar à veracidade dos fatos, sendo caracterizada por utilizar conceitos, teorias, linguagens, técnicas e instrumentos, com o objetivo de responder a problemas e interrogações que surgem nas diversas etapas da investigação.

Numa primeira parte, numa perspetiva de contextualização, considera-se necessário caracterizar a Autarquia, onde se procederá o estudo de caso, permitindo um melhor enquadramento.

3.2 Caracterização do Concelho de Moimenta da Beira

Sendo uma região da Beira Alta, Moimenta da Beira encontra-se implantada numa zona granítica, de transição e paisagem, tipicamente beiraltina. Ocupando uma área de 218,84 Km², é um concelho com cerca de 12000 habitantes distribuídos por 20 freguesias que se situa na parte norte do distrito de Viseu, sendo delimitada a norte pelos concelhos de Armamar e Tabuaço; a sul pelo concelho de Sátão; a poente pelos concelhos de Tarouca, Castro Daire e Vila Nova de Paiva e a nascente pelo concelho de Sernancelhe, como se pode observar na Figura 2.

Famosa pela produção de vinho destacando-se o famoso espumante Terras do Demo que já foi alvo de vários prémios, pela produção da maçã, principalmente da espécie “bravo de Esmolfe”, e também é considerada o concelho onde Aquilino Ribeiro viveu várias fases da sua vida na aldeia de Soutosa, onde deixou algumas das suas obras que se encontram em exposição da Biblioteca Municipal de Moimenta da Beira.

Figura 2 - Mapa do Concelho de Moimenta da Beira



Fonte: <http://retratoserecantos.pt/concelho.php?id=226>

Considerada uma Vila com algum desenvolvimento industrial, onde os serviços públicos são considerados os principais empregadores da zona, o que leva a uma maior concentração de pessoas na Vila deixando as suas aldeias.

3.3 - Caracterização da Câmara Municipal de Moimenta da Beira

A organização em estudo é uma pessoa coletiva territorial, que tem como objetivo a promoção e salvaguarda dos interesses próprios das respetivas populações em articulações com as freguesias (Regime Jurídico das Autarquias Locais, Artigo nº23 da Lei nº 75/2013 de 12 de Setembro).

De acordo com o artigo nº 1 do Despacho 1231/2011, regulamento de estrutura interna publicado no Diário da República, 2.^a série, n.º 9, de 13 de Janeiro de 2011, os serviços do Município de Moimenta da Beira têm como missão o exercício das atribuições e competências que lhe são cometidas, nos termos da lei e dos regulamentos, regendo-se por valores como a eficiência, a eficácia, a qualidade, a transparência e o rigor, de forma a

garantir qualidade de vida aos munícipes do Concelho de Moimenta da Beira e a todos os utilizadores dos serviços municipais.

Relativamente aos objetivos, de acordo com o artigo nº3 do despacho citado anteriormente, os serviços municipais no âmbito das suas atribuições prosseguem os seguintes objetivos:

- Realização plena, oportuna e eficiente das ações e tarefas definidas pelos órgãos municipais, no sentido do desenvolvimento integrado do Concelho, com vista à satisfação das necessidades das populações;
- Promoção da participação organizada, sistemática e responsável dos agentes sociais e económicos e dos cidadãos em geral, nas decisões e atividades municipais, na prossecução do interesse público, no respeito pelos cidadãos e pelos princípios da eficiência, desburocratização e da administração aberta;
- Obtenção de elevados padrões de qualidade dos serviços prestados às populações.

Toda a estrutura deve ser desenhada e implementada de modo a ajustar-se às características específicas da organização, e atingir-se os objetivos pretendidos. A organização dos serviços municipais de Moimenta da Beira obedece ao modelo de estrutura hierarquizada nos termos da alínea a), do nº1, do artigo 9º e artigo 10º, do Decreto- Lei nº305/2009 de 23 de Outubro.

O Município de Moimenta da Beira apresenta uma estrutura flexível composta por unidades orgânicas flexíveis dirigidas por um Chefe de Divisão Municipal e por um Dirigente Intermédio de 3º Grau ou Inferior, designado por Chefe de Unidade, no respeito pelo número máximo, de quatro, fixado pela Assembleia Municipal. A estrutura flexível é composta pelas seguintes unidades orgânicas:

- Divisão Administrativa;
- Divisão Económica e Financeira;
- Divisão de Planeamento, Obras, Urbanismo e Ambiente;
- Unidade Orgânica de Desenvolvidos Social e Cultural.

O município em estudo, apresenta uma estrutura com procedimentos muito formalizados, com vários regulamentos e uma comunicação bastante formalizada. Além disso, verifica-se a existência de unidades muito grandes ao nível operacional, exemplificando a Unidade de Planeamento, Obras, Urbanismo e Ambiente.

Segundo a tipologia de Mintzberg (2010) existem 5 tipos de configurações estruturais sendo elas:

- Estrutura Simples;
- Burocracia Mecanista;
- Burocracia Profissional;
- Estrutura Divisionalizada;
- Adocracia.

Segundo a topologia apresentada pelo autor citado e de acordo com os factos expostos, consideramos que a Câmara Municipal de Moimenta da Beira encontra-se inserida na Burocracia Mecanista. Mintzberg (2010, p.347) refere que a Burocracia Mecanista caracteriza-se sobretudo pelo seu carácter rotineiro, especializado, formalizado e verticalmente centrado. Considera-se ainda um mecanismo de coordenação e standardização de procedimentos de trabalho, pois, as regras, regulamentos e normas inquebráveis fazem parte da sua estrutura. Salienta-se também a sua comunicação formal, a tomada de decisão com uma tendência para uma hierarquia. O município existe desde o ano de 1189. É um município bastante antigo sendo também uma das características da Burocracia Mecanista. Atualmente é composto por um Presidente, um Vice-Presidente e cinco vereadores. Sendo o maior empregador da zona tem ao seu serviço 132 funcionários (dados do Balanço Social de 2014).

De seguida vamos proceder a uma breve análise do Balanço Social de 2014 disponibilizado pela Câmara Municipal de Moimenta da Beira, de modo a termos uma melhor visão do absentismo nesta organização e de todos os fatores ligados a ele.

3.3.1 - Balanço Social da Câmara Municipal de Moimenta da Beira

O Balanço Social é um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos, dos serviços e organismos, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre com referência a 31 de Dezembro do ano anterior. Segundo o artigo nº1 da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 9/92, de 22 de Janeiro, é considerado um dos indicadores que todas as empresas com mais de 100 trabalhadores devem elaborar anualmente (Pinto, 2006, p.57).

O Balanço Social da Câmara Municipal de Moimenta da Beira permitiu-nos identificar o absentismo do ano de 2014.

Tabela 1 - Contagem de dias de Ausência

		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Casamento	H										0
	M										0
	Total										0
Protecção na parentalidade	H				20						20
	M										0
	Total				20						20
Falecimento familiar	H			3	7	15					25
	M				13	6					19
	Total			3	20	21					44
Doença	H				169	483				40	692
	M			29	54	23					106
	Total			29	223	506				40	798
Por acidente em serviço ou doença profissional	H			60		118					178
	M										0
	Total			60		118					178
Assistência a familiares	H		1	17	3	37				10	68
	M			7	5	3				6	21
	Total		1	24	8	40				16	89
Trabalhador estudante	H										0
	M										0
	Total										0
Por conta do período de férias	H		7	50	38,5	71,5		4		12,5	183,5
	M			47,5	44	24				4	119,5
	Total		7	97,5	82,5	95,5		4		16,5	303
Total		0	8	213,5	353,5	780,5	0	4	0	72,5	1432

Fonte: Balanço Social 2014 da Câmara Municipal de Moimenta da Beira

A Tabela 1 apresenta os dias de ausência ao trabalho no ano de 2014, na Câmara Municipal de Moimenta da Beira constantes no Balanço Social de 2014 (Anexo 1).

Como se pode verificar na Tabela 1 os funcionários faltaram 798 dias por motivo de doença, 303 dias por conta de período de férias e 178 dias por acidente em serviço ou por doença profissional. Salienta-se que as ausências por conta de férias não são consideradas como absentismo.

Utilizando a fórmula de Graça (2002, citado por Patinha, 2012, p.15), vamos calcular a taxa de absentismo (TA). Para efeitos do cálculo foram considerados 132 trabalhadores, 253 dias úteis de trabalho e 1129 dias de ausência de todos os trabalhadores. Considerou-se também 8 horas de trabalho por dia.

$$TA = [\text{Total de Horas de Ausência (THA)} / \text{Potencial Máximo Anual (PMA)}] * 100$$

$$TA = \{(1129 \text{ dias de ausência} * 8 \text{ horas}) / [(253 \text{ dias úteis} * 132 \text{ trabalhadores}) * 8 \text{ horas}]\} * 100$$

$$TA = 3,381 \%$$

Este valor indica que em média cada trabalhador faltou ao trabalho 8,55 dias por ano, com todos os transtornos funcionais e custos que situações deste tipo causam as instituições, importa pois tentar perceber as causas subjacentes a esta taxa de absentismo.

3.4 - Metodologia

Para o sucesso de uma investigação é essencial que a escolha da metodologia a adotar vá ao encontro aos objetivos a atingir, permitindo ao autor obter conclusões fiáveis e consonantes com os propósitos iniciais. Assim, neste capítulo apresentam-se sistematicamente, os vários procedimentos adotados durante as várias etapas de estudo, fornecendo uma visão geral que possibilite a realização dos objetivos formulados.

Vários autores estudaram e definiram metodologia. Imperatori (1999, p.221) refere-se à metodologia como o *“estudo sistemático, por observação da prática científica, dos princípios que a fundamentam e dos métodos de pesquisa utilizados. Conjunto dos métodos e técnicas de um campo particular”*.

Para além de outros significados possíveis, metodologia também pode ser considerada, um sistema de técnicas, métodos e procedimentos utilizados na realização de uma pesquisa científica. Sem metodologia um trabalho científico não tem rumo, ou seja, não reúne as

condições necessárias para ser analisado de forma crítica por outros investigadores (Reis, 2010, citado por Patinha 2012, p.34).

O presente capítulo refere-se à descrição da metodologia utilizada, apresentando-se o problema, formulando-se as hipóteses e as variáveis, caracterizando-se a população e o instrumento de colheita de dados procedendo-se à sua aplicação.

Existem múltiplos caminhos metodológicos, sendo que na presente investigação será utilizada uma metodologia quantitativa, pois pretende descrever-se e explicar um fenómeno, pela medida de variáveis e pela análise de dados numéricos, baseando-se na observação dos factos, acontecimentos e de fenómenos objetivos, permitindo um processo sistemático de colheita de dados observáveis e mensuráveis (Fortin, 2009a).

Além da metodologia, o desenho da investigação é um fator primordial numa investigação, de acordo com Fortin (2009a) o desenho de investigação visa responder às questões de investigação tendo por objetivo controlar as potenciais fontes de enviesamento que podem influenciar os resultados pretendidos. O autor acrescenta ainda que o desenho de investigação fornece um conjunto de diretivas essenciais para a colheita e análise de dados de acordo com o que se pretende descrever e explicar tendo em conta o fenómeno em causa, face ao exposto o desenho de investigação no presente estudo é de carácter exploratório descritivo.

Exploratório na medida em que apresenta como objetivo expor o problema de modo a torná-lo explícito envolvendo um levantamento bibliográfico, permitindo uma maior familiaridade entre o pesquisador e o tema pesquisado e descritivo na medida em que proporciona uma descrição exata da população ou fenómeno, estabelecendo relações entre as variáveis do estudo (Gil, 1998, p.45).

Esta problemática requer uma análise aprofundada, na medida em que nos propomos analisar em particular a Câmara de Moimenta da Beira, destacando as causas provenientes, de modo a identificar os principais fatores e contribuir com estratégias de prevenção.

3.4.1 - Problema

Qualquer investigação parte de um problema, surgindo de uma determinada questão que consequentemente desperta interesse ao investigador em analisar e compreender determinado fenómeno que está inerente ao problema.

Um problema de investigação é considerado uma questão para a qual não se tem conhecimento de uma resposta, e procura-se uma solução através da pesquisa e do conhecimento, podendo assumir características científicas, quando envolve variáveis ou categorias, que podem ser observadas e testadas cientificamente (Morais, sd., p2).

Face ao exposto, o problema só será relevante numa investigação se der resposta aos objetivos propostos e se as soluções encontradas forem benéficas conduzindo à construção de um novo conhecimento.

Neste contexto a problemática que deu origem à presente investigação, está relacionada com o facto de se tentar compreender se a satisfação no local de trabalho se repercute em diversas dimensões, em especial, no absentismo.

3.4.2 - Questões de Investigação

As questões de investigação partem de um problema, tendo que estar inseridas na investigação e nos objetivos pretendidos.

Fortin (2009b) refere que as questões de investigação devem ser enunciadas na interrogativa, escritas no presente de forma precisa, incluindo uma ou duas variáveis e a população a estudar. Além disso devem especificar os aspetos decorrentes do objetivo. Nos estudos exploratórios descritivos ou correlacionais são utilizadas as questões de investigação, devido a serem mais precisas que propriamente o objetivo definido.

Assim, como linha de orientação para o presente estudo, delinearam-se as seguintes questões de investigação:

Questão Genérica de Investigação:

- Quais as causas associadas com o absentismo na Câmara Municipal de Moimenta da Beira?

De modo a responder à questão genérica de investigação, foram equacionadas várias *Questões Específicas de Investigação*:

- Que relação existe entre o absentismo e a satisfação dos trabalhadores?
- As condições de trabalho afetam o absentismo?
- Existem diferenças significativas entre o género, a idade, o estado civil, o número de filhos a cargo, o tempo de serviço e o tempo na função atual, o contrato de trabalho e o número de dias que faltou ao trabalho?

3.4.3 - Hipóteses

Toda a pesquisa científica tem como origem uma problemática. Posteriormente cada investigador tenta encontrar uma possível solução para o problema definido por meio de proposições que podem vir a ser declaradas verdadeiras ou falsas. Logo a hipótese é uma proposição que poderá vir a ser a solução do problema.

Fortin (2009b) considera a hipótese um enunciado formal de relações previstas entre duas ou mais variáveis, incluindo ainda a população-alvo e o tipo de investigação a realizar.

De acordo com os objetivos definidos e a fim de se validarem as questões específicas de investigações foram formuladas as hipóteses que se seguem:

H_{ij}- Existe uma relação significativa entre a variável i (i = Número de dias que faltou ao trabalho no último ano) e a variável j (j = Género, Idade, Escolaridade, Estado Civil, Número de filhos a cargo, Tempo de Serviço na Câmara, Tempo na Função Atual, Contrato de Trabalho em Funções Públicas e Categoria profissional).

Posteriormente à formulação das hipóteses enunciadas, torna-se importante identificar e analisar as variáveis do estudo, uma vez que são elementos que constituem as hipóteses.

3.4.4 - Variáveis

As variáveis correspondem a características de pessoas, de objetos ou de situações estudadas numa investigação, a que se pode atribuir diversos valores, umas podem ser controladas e outras podem ser manipuladas (Fortin, 2009b).

Nas obras metodológicas os tipos de variáveis mais corretamente apresentadas são as variáveis independentes e dependentes, que segundo Fortin (2009b) as variáveis

dependentes podendo também ser denominadas de variável crítica ou explicativa são as que sofrem um efeito esperado das variáveis independentes, ou seja, as variáveis independentes são aquelas que são manipuladas enquanto as variáveis dependentes são apenas medidas e registadas.

Na presente investigação para dar resposta aos objetivos e hipóteses formuladas foram definidas as seguintes variáveis:

Variável Dependente:

- Número de dias que faltou ao trabalho no último ano.

Variáveis Independentes:

- Género;
- Idade;
- Escolaridade;
- Estado Civil;
- Número de Filhos a Cargo;
- Tempo de Serviço - Câmara;
- Tempo na Função Atual;
- Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP);
- Categoria Profissional;
- Natureza do Trabalho;
- Atitudes, Valores e Objetivos.

A **Natureza do Trabalho** encontra-se relacionada com as atividades profissionais exercidas diariamente nos seus postos de trabalho, enquanto as **Atitudes, Valores e Objetivos** encontram-se relacionadas com a satisfação, motivação e expectativas dos trabalhadores em relação à organização, embora ambas sejam consideradas fatores que influenciam a

motivação para estar presente no local de trabalho. Para a operacionalização desta vertente os vários itens do questionário foram agrupados conforme a Tabela 2.

Tabela 2 - Natureza do trabalho e Atitudes, Valores e Objetivos

Natureza do Trabalho	Atitudes, Valores e Objetivos
Tarefas Variadas e Aliciantes	Satisfação com o Trabalho
Grau de Autonomia no Trabalho	Expectativas em Relação ao Trabalho
Participação nas Decisões	Conciliação das Exigências do Trabalho com o Desenvolvimento Pessoal
Comunicação com os Superiores	Gostava de Fazer outro Tipo de Trabalho
Relacionamento com os Colegas de Trabalho	Sinto-me Motivado e Satisfeito na Empresa
Adequação do Horário de Trabalho	Sinto que Posso Vir a ser Promovido
Remuneração Adequada	Tenciono Continuar a Trabalhar na Empresa
Condições das Instalações do Local de Trabalho	

3.4.5 - População

Numa investigação é necessário tomar decisões sobre a população, ou seja, que pessoas ou elementos que partilham características comuns se devem incluir no estudo, de modo a obter dados ou informações relacionadas com o fenómeno (Fortin, 2009b).

Fortin (2009b) refere que no caso de os elementos objeto de estudo pertencerem a uma situação particular, como por exemplo a uma região, a uma cidade ou a uma organização, que satisfaçam critérios de seleção definidos, o conceito toma a designação de população-alvo.

Deste modo a população desta investigação é constituída por 132 sujeitos, que desempenham as suas funções na Câmara Municipal de Moimenta da Beira em serviços como: divisão administrativa; divisão de economia e financeira; divisão de planeamento, obras, urbanismo e ambiente; e unidade orgânica de desenvolvimento social, cultural e educação. Esta foi a população-alvo onde foram aplicados os questionários.

3.4.6 - Instrumento de Colheita de Dados

Os métodos de colheita de dados existentes são vários, sendo que a sua escolha deve fazer-se em função das variáveis e da sua operacionalização, assim como a estratégia de análise estatística considerada, pois os dados podem ser colhidos de diversas formas juntos dos sujeitos de estudo, sendo o investigador a determinar o tipo de instrumento a utilizar para

medir o que pretende, de acordo com os objetivos bem como as questões de investigação e hipóteses formuladas (Fortin, 2009b).

Os principais métodos utilizados são as observações, as entrevistas e os questionários. O eleito e que melhor se adapta à presente investigação é o questionário, que foi baseado na investigação teórica, de acordo com as questões de investigação e as hipóteses formuladas, procedendo-se ao tratamento informático e estatístico dos dados obtidos, do qual se retirarão conclusões.

A utilização do questionário é bastante favorável na medida em que permite o anonimato dos inquiridos, permitindo uma maior liberdade e sinceridade nas suas respostas, assim como a facilidade em interrogar um elevado número de pessoas num curto espaço de tempo.

Segundo Quivy & Campenhoudt (2008, citado por Silva, 2011, p.42) esta técnica é precisa, formal e apresenta como grande vantagem quantificar uma multiplicidade de dados e permitir numerosas análises.

Desta forma, desenvolveu-se um questionário (Anexo 2), dividido em quatro partes. A primeira parte consiste na caracterização e identificação dos inqueridos por género, idade, escolaridade, estado civil, número de filhos a cargo, tempo de serviço na Câmara, tempo na função atual e tipo de contrato de trabalho em funções públicas.

A segunda parte do questionário tem como objetivo conhecer o número de dias, que os funcionários faltaram ao trabalho e quais as causas dessas faltas no ano de 2014.

A terceira parte destina-se a averiguar as categorias profissionais em que cada funcionário se encontra inserido e a quarta e última parte permite aos funcionários avaliarem aspetos como a **Natureza do Trabalho** e as **Atitudes, Valores e Objetivos** do município por grau de concordância, com o objetivo de verificar o nível da satisfação perante a organização. Nas últimas questões foi utilizada uma escala de Likert com níveis de 1 a 5, em que 1 representava “Pouco Satisfeito” e 5 “Muito Satisfeito”.

Para a construção do questionário baseamo-nos no Modelo de Steers e Rhodes (1990), considerando bastante completo e fiável.

Segundo Fortin (2009b) para se verificar se as questões são bem formuladas, compreendidas e de fácil leitura é necessário elaborar-se um pré-teste, que consiste no preenchimento do

questionário por uma pequena amostra, entre 10 a 30 sujeitos, refletindo a diversidade da população-alvo.

Dessa forma foi elaborado um pré-teste a 10 funcionários, selecionados por conveniência, de modo a obter-se um *feedback* da coerência e compreensão global de modo a proceder-se aos ajustes necessários.

3.4.7 - Procedimentos Formais e Éticos e Colheita de Dados

Para se proceder à aplicação do questionário na Câmara Municipal de Moimenta da Beira, foi solicitada uma autorização ao Presidente da Câmara, através de um requerimento (Anexo 3) tendo sido enviado também um exemplar do questionário para sua aprovação.

O requerimento salienta a garantia do anonimato e confidencialidade das respostas referindo a sua utilização somente para fins estatísticos. Também refere que as conclusões do estudo e sugestões de melhoria serão dadas a conhecer à Câmara Municipal de Moimenta da Beira.

A colheita de dados consiste na recolha de forma sistemática da informação pretendida, junto dos sujeitos selecionados para o fim pretendido (Fortin, 2009b).

Deste modo, a colheita de dados iniciou-se no dia 04 de Maio de 2015 com o auxílio de uma funcionária da Câmara. Foram entregues em mão cerca de 105 questionários, tendo-se obtido uma taxa de resposta de cerca de 99%, num universo de 132 trabalhadores.

3.4.8 - Tratamento Estatístico

O tratamento estatístico é um aspeto imprescindível nas investigações científicas, pois permite analisar quantitativamente os dados recolhidos.

Para sistematizar a informação recolhida foi utilizado o software *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 22.0 for Windows*.

De modo a testarem-se as questões de investigação recorreu-se ao teste não paramétrico do Kruskal-Wallis, seguido de comparação múltipla das médias das ordens com a Anova-Tukey. Foi definida uma probabilidade de erro do tipo I (α) de 5%.

3.5 - Considerações Finais

O absentismo no trabalho é um tema que tem intrigado os investigadores e levantado inúmeras questões. O objetivo principal deste estudo de caso prende-se com o propósito de tentar compreender quais as causas que levam um trabalhador a faltar ao trabalho. Para isso procedeu-se ao tratamento estatístico dos dados obtidos via inquérito utilizando uma metodologia quantitativa de carácter exploratório, sendo a que melhor se enquadra nos objetivos que se pretendem atingir.

Posteriormente à apresentação da metodologia utilizada, assim como à descrição dos objetivos do estudo, vai-se apresentar a Análise e Discussão de Resultados.

Capítulo 4 – Análise e Discussão de Resultados

4.1 - Enquadramento

Uma vez que os dados por si só não respondem às indagações da pesquisa, necessitam ser processados e analisados de uma forma ordenada e coerente (Polit e Hungler, 1995). Assim, neste capítulo, pretende apresentar-se os dados obtidos, analisados e interpretados de forma sistemática, permitindo compreender o absentismo na Câmara Municipal de Moimenta da Beira. No que respeita à discussão dos resultados, discutem-se os principais resultados em função do problema de investigação, das questões ou das hipóteses, estabelecendo comparações com resultados de outros estudos relacionados com o quadro de referência, devendo incluir-se na discussão dos resultados, as limitações conhecidas do estudo (Fortin, 2009b).

4.2 - Análise de Dados

A análise de dados consiste no tratamento pelo qual se define uma ordem, uma estrutura e um significado aos dados recolhidos. Este processo consiste na transformação dos dados recolhidos em conclusões úteis e fiáveis, com o propósito de descrever e resumir os dados recolhidos, identificar relações e diferenças entre variáveis, comparar variáveis e fazer previsões (IHFAN *et al.*, 2008).

Na presente investigação científica, os métodos estatísticos utilizados são de natureza descritiva e inferencial. Descritivos na medida em que envolve recolher, apresentar e caracterizar dados com a finalidade de os descrever, apresentando as frequências absolutas e relativas. A nível de estatística inferencial envolve estimativas e testes de hipóteses com a finalidade de tomar decisões sobre características da população a partir da amostra, apresentando dados resultantes da análise multivariada (IHFAN *et al.*, 2008).

4.3 - Definição da Amostra

O universo da nossa amostra é constituído pelos trabalhadores da Câmara de Moimenta da Beira em 2014. Pela impossibilidade prática de inquirir todos os funcionários (inquérito

exaustivo) seleccionámos uma amostra significativa dos trabalhadores e inquirimo-los por via de um questionário.

Para a determinação da dimensão da amostra ideal tivemos em atenção um nível de significância de 5% e um erro de amostragem de, igualmente, 5% os números habituais em situações idênticas.

O número de elementos a incluir na amostra (n) foi calculado considerando uma distribuição de amostragem de uma proporção com $p = q = 0,5$ (valores que maximizam a variância desta proporção) e $N = 132$ a população ou universo dos trabalhadores da Câmara de Moimenta da Beira. Seguindo as referências habituais estimou-se uma dimensão de amostra de 99 indivíduos. Neste caso como o tamanho da amostra é de 104 questionários válidos o erro da amostra é reduzido para 4,44%.

O processo de amostragem adotado na prática foi o característico de uma amostra aleatória de forma a ser representativa e se poder generalizar ao universo ou população dos trabalhadores as conclusões extraídas com a amostra. No total foram inquiridos, 78,8% funcionários da população-alvo.

Na amostra 30,8%, dos inquiridos são do sexo feminino e 69,2% do sexo masculino (Gráfico 1). A maioria (51,9%) dos inquiridos tem uma idade compreendida entre 41 e 60 anos (Gráfico 2). Podemos ainda constatar que cerca de 87% dos inquiridos tem uma idade compreendida entre 31 a 60 anos.

Gráfico 1 - Género

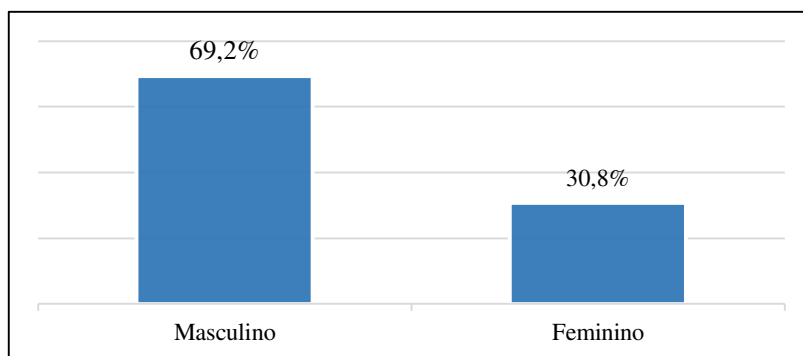
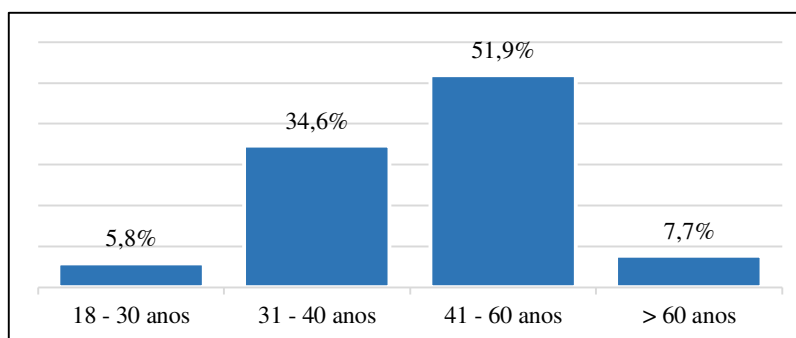
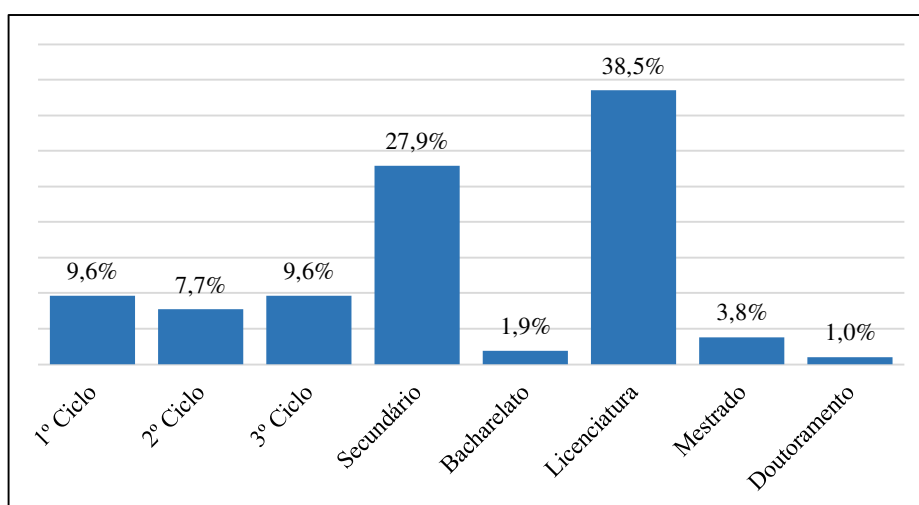


Gráfico 2 - Idade



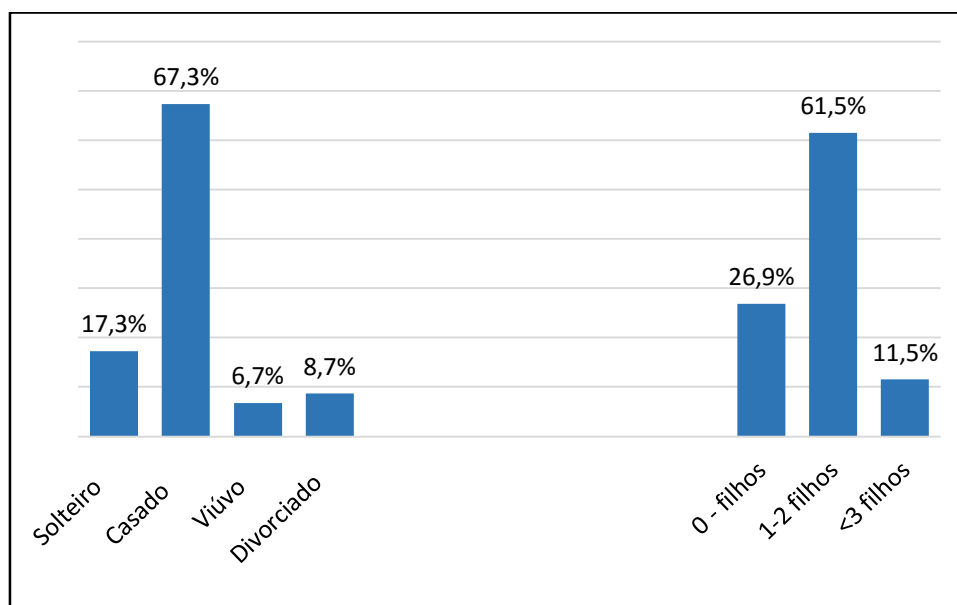
No que diz respeito à escolaridade, verifica-se que cerca de 39% dos inquiridos possui uma Licenciatura e 28% possui apenas o Ensino Secundário (Gráfico 3). Pode ainda observar-se que 54,8% dos funcionários inquiridos possuem habilitações literárias entre o 1º Ciclo e Ensino Secundário, e cerca de 45,2% possuem habilitações entre o Bacharelato e o Doutoramento.

Gráfico 3 – Escolaridade



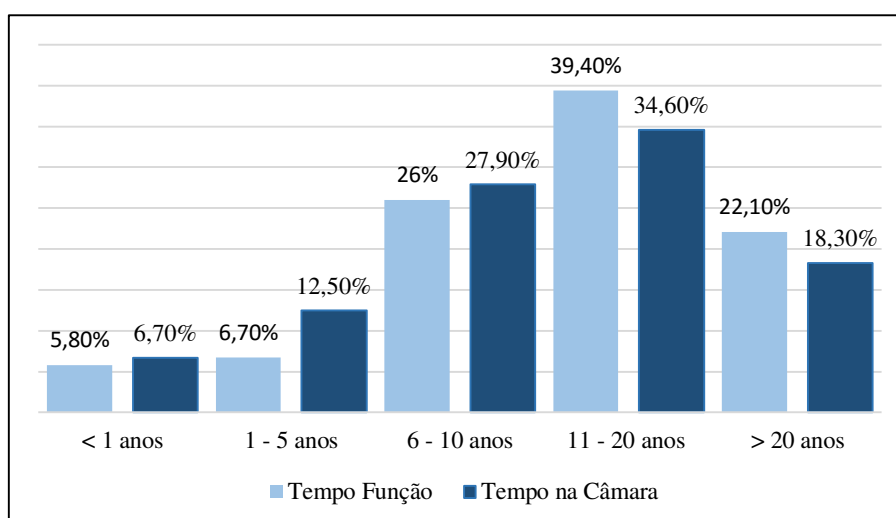
Relativamente ao estado civil e ao número de filhos a cargo, pode verificar-se que 67,3% dos inquiridos é casado ou vive em união de facto, 17,3% é solteiro e 15,4% é viúvo ou divorciado. Também cerca de 73% dos inquiridos tem no máximo 3 filhos a cargo e 26,9% não possuem filhos (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Estado Civil e Número de Filhos a Cargo



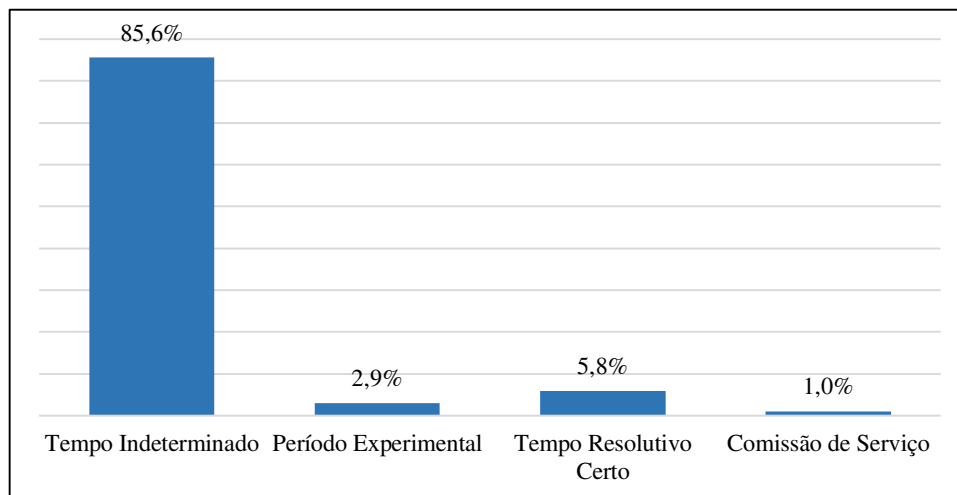
De seguida abordamos o tempo ao serviço na Câmara Municipal de Moimenta da Beira e o tempo na função atual. Como se pode observar no Gráfico 5 os funcionários apresentam percentagens idênticas no tempo que permanecem na Câmara Municipal e na função atual que desempenham, verificando-se que, em alguns casos, as percentagens de tempo na Câmara são menores que as percentagens de tempo na função, o que nos indica que houve admissão de novos funcionários que mantiveram a sua categoria anterior, através de mobilidade interna e recrutamento interno.

Gráfico 5 - Tempo de Serviço (Câmara) e Tempo na Função atual



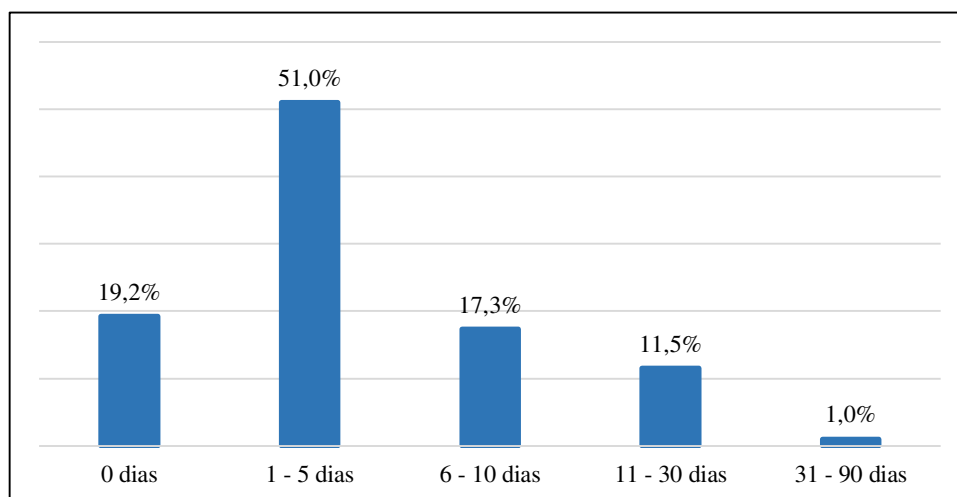
A grande maioria, cerca de 86% (Gráfico 6) dos funcionários da Câmara Municipal de Moimenta da Beira possui um contrato a tempo indeterminado.

Gráfico 6 - Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP)



Prosseguimos com o número de dias que os funcionários da Câmara Municipal de Moimenta da Beira se ausentaram ao trabalho no ano de 2014. Estes números foram divididos em classes de modo a proceder-se uma melhor análise e classificação. Observando o Gráfico 7 verifica-se que dos 104 inquiridos cerca de 19,2% nunca faltou ao trabalho no ano de 2014 e cerca de 80,8% dos inquiridos faltou ao trabalho pelo menos um dia.

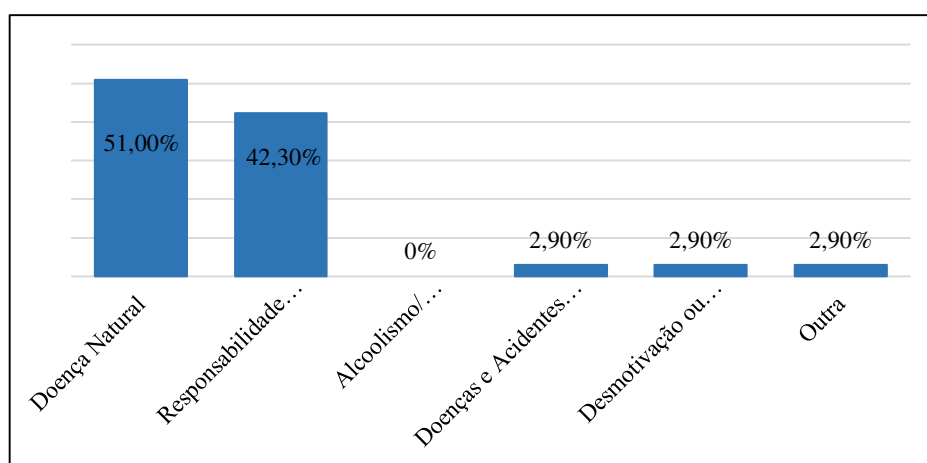
Gráfico 7 - Número de ausências em dias no último ano (2014)



Pode observar-se também no Gráfico 7 que dos funcionários que se ausentaram ao trabalho em 2014 (80,8%), cerca de 51% ausentaram-se cerca de 1 a 5 dias, 17,30% ausentaram-se de 6 a 10 dias e 12,50% ausentaram-se entre 11 a 90 dias. Nenhum funcionário se ausentou por mais de 90 dias no ano de 2014.

Depois de se verificar que uma maioria significativa dos 104 funcionários inquiridos (80,8%) se ausentou ao trabalho é importante analisar as razões dessas faltas, como exemplifica o Gráfico 8.

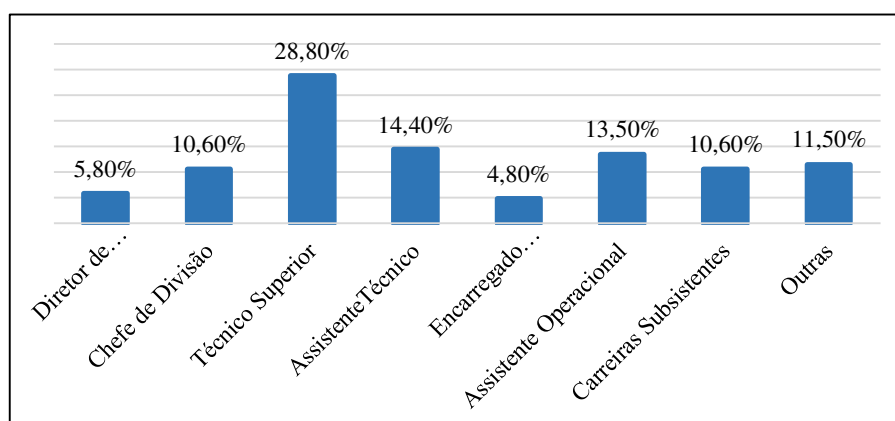
Gráfico 8 - Principais Razões de Faltas ao Trabalho



Dos funcionários inquiridos que afirmaram ter faltado ao trabalho no último ano (80,8%), 51% afirma que a principal causa dessas ausências foi por doença natural (constipações, gripes, etc.) e 42,3% diz que faltou por responsabilidade pessoais. Os outros tipos de ausências apresentam valores pouco significativos: faltas por doença e acidentes profissionais (2,90%), desmotivação ou insatisfação com o trabalho (2,90%), e outras (2,90%). Ninguém reportou ausências por motivo de alcoolismo e toxicodependência.

No que respeita à categoria profissional, de acordo com o Gráfico 9 pode verificar-se que 28,80% são Técnicos Superiores, 14,40% Assistentes Técnicos e 13,50% Assistentes Operacionais.

Gráfico 9- Categoria Profissional



Quanto à Natureza do Trabalho, os itens correspondentes foram classificados numa escala de Likert de (1) pouco importante a (5) muito importante de forma a permitir uma melhor análise (Tabela 3).

De uma forma geral todos os itens incluídos na Natureza do Trabalho foram classificados pelos inquiridos de forma satisfatória com uma média mínima de 3,0 numa escala de 1 a 5.

Tabela 3 – Natureza do Trabalho

	1	2	3	4	5	Média	Desvio Padrão
Tarefas variadas e aliciantes	9,6%	10,6%	48,1%	24,0%	7,7%	3,10	1,019
Grau de autonomia no trabalho	5,8%	19,2%	30,8%	32,7%	11,5%	3,25	1,077
Participação nas decisões	6,7%	21,2%	30,8%	34,6%	6,7%	3,13	1,043
Comunicação com os superiores	6,7%	10,6%	25,0%	40,4%	17,3%	3,51	1,106
Relacionamento com os colegas de trabalho	1,0%	6,7%	27,9%	40,4%	24,0%	3,80	0,918
Adequação do horário de trabalho	1,0%	6,7%	36,5%	36,5%	19,2%	3,66	0,899
Remuneração adequada	13,5%	22,1%	25,0%	29,8%	9,6%	3,00	1,207
Condições das instalações do local de trabalho	10,6%	16,3%	32,7%	26,0%	14,4%	3,17	1,186

Contudo é de salientar três itens que os funcionários inquiridos mais valorizam: Relacionamento com os colegas de trabalho (média de 3,80), Adequação do horário de trabalho (média de 3,66) e Comunicação com os superiores (média de 3,51). Muito embora, de uma forma geral, a dispersão das respostas seja pouco considerável, pois os desvios padrões situam-se próximos do valor 1, são os itens Remuneração adequada (desvio padrão =1,207), Condições das instalações do local de trabalho (desvio padrão = 1,186) e

Comunicação com os superiores (desvio padrão = 1,106) que apresentam uma maior dispersão nas respostas.

Note-se ainda que aproximadamente 20% dos inquiridos refere as tarefas como pouco variadas e aliciantes, 25% considera ter pouca autonomia no trabalho, 35,6% pensa que a remuneração é pouco adequada e 27,9% considera-se pouco satisfeito com as condições das instalações do local de trabalho.

A Tabela 4 apresenta as classificações associadas com as Atitudes, Valores e Objetivos, o que nos permite avaliar a satisfação e motivação dos inquiridos através da estatística descritiva.

Tabela 4 - Atitudes, Valores e Objetivos

	1	2	3	4	5	Média	Desvio Padrão
Satisfação com o trabalho	5,8%	10,6%	41,3%	30,8%	11,5%	3,32	1,077
Expectativas em relação ao trabalho	3,8%	16,3%	44,2%	26,0%	9,6%	3,21	0,962
Conciliação das exigências do trabalho com o desenvolvimento pessoal	3,8%	16,3%	42,3%	27,9%	9,6%	3,23	0,968
Gostava de fazer outro tipo de trabalho	7,7%	16,3%	33,7%	29,8%	12,5%	3,23	1,108
Sinto-me motivado e satisfeito na empresa	3,8%	15,4%	46,2%	27,9%	6,7%	3,18	0,911
Sinto que posso vir a ser promovido	13,5%	22,1%	37,5%	24,0%	2,9%	2,81	1,043
Tenciono continuar a trabalhar na empresa	2,9%	7,7%	27,9%	35,6%	26,0%	3,74	1,024

De uma forma geral os inquiridos classificaram os itens associados com as Atitudes, Valores e Objetivos de uma forma satisfatória (média > 3), à exceção dos itens *Sinto que posso vir a ser promovido* com a média de 2,81, ou seja, os inquiridos consideram-se razoavelmente satisfeitos e motivados.

Realça-se também que 35,6% dos inquiridos têm pouca esperança de virem a ser promovidos, 16,4% sentem-se pouco motivados e satisfeitos na empresa e 20,1% têm poucas expectativas em relação ao trabalho.

Depois de uma breve caracterização da amostra, o que é essencial em qualquer investigação científica, para uma melhor avaliação das hipóteses e recomendações, procedemos aos testes estatísticos.

4.4 - Testes de Hipóteses

De acordo com os objetivos propostos, e as questões de investigação começou-se por proceder a testes estatísticos relativamente às questões que englobam a primeira parte do Questionário.

O Teste de Hipótese é um procedimento que nos conduz a uma decisão acerca das hipóteses formuladas. A nível de exemplo, veja-se o que significa a seguinte hipótese nula, baseada nas hipóteses definidas anteriormente:

H_0 número de dias que faltou ao trabalho no último ano-género - Não existe uma relação significativa entre a variável *Número de dias que faltou ao trabalho no último ano* e a variável *Género*.

Serão aplicados testes não-paramétricos para amostras independentes, mais propriamente o teste de Kruskal-Wallis para comparar três ou mais populações, testando a hipótese nula de que todas as populações possuem funções de distribuição iguais contra a hipótese alternativa de que menos duas das populações possuem funções de distribuição diferentes (Tabela 5).

Tabela 5 - Teste de Kruskal - Wallis

Variáveis	Número de dias que faltou ao trabalho no último ano (2014)	
	p	χ^2
Género	0,520	0,415
Idade	0,034	8,686
Escolaridade	0,039	14,811
Estado Civil	0,081	6,730
Número de Filhos a Cargo	0,152	3,769
Tempo de Serviço - Câmara	0,007	14,176
Tempo na Função Atual	0,357	4,377
Contrato de Trabalho em Funções Públicas	0,131	7,084
Categoria Profissional	0,156	9,311

Idade: Este fator ($\chi^2 = 8,686$ e $p = 0,034$) apresenta um efeito significativo sobre o número de faltas ao trabalho em 2014, ou seja, existem diferenças significativas entre o número de dias que os trabalhadores faltaram ao trabalho e a idade.

Com uma probabilidade de erro de 5% podemos concluir que existem pelo menos 3 idades em que o número de faltas ao trabalho é significativamente diferente ($p = 0,034 < \alpha = 0,05$) o que nos leva a rejeitar H_0 (Anexo 4 - Tabela 1).

A ANOVA apenas nos permite concluir que existem pelo menos dois escalões de idades que apresentam um número de faltas ao trabalho diferentes, mas nada nos indica quais são. Para isso aplicou-se o Teste de Tukey (Anexo 4 - Tabela 2) que permite fazer comparações múltiplas. Verifica-se que as médias referentes às idades compreendidas entre 18 - 30 e > 60 anos são significativamente diferentes, ($p = 0,038$) para uma probabilidade de erro de 5%, sendo que quanto maior for a idade mais são as faltas ao trabalho.

Escolaridade: Este fator ($\chi^2 = 14,811$ e $p = 0,039$) apresenta um efeito significativo sobre o número de faltas ao trabalho em 2014, ou seja, existem diferenças significativas entre os dias que um funcionário faltou ao trabalho e a escolaridade ($p = 0,039 < \alpha = 0,05$), o que nos leva a rejeitar H_0 (Anexo 4 - Tabela 3).

Aplicando o Teste de Tukey (Anexo 4 - Tabela 4) verificamos que as médias das faltas ao trabalho referentes às escolaridades 1ºCiclo e Licenciatura são significativamente diferentes ($p = 0,027$) para uma probabilidade de erro de 5%.

Dos funcionários que responderam aos inquéritos os que apresentam um maior número de faltas ao trabalho são os que têm o 1ºCiclo de escolaridade, e os que apresentam um menor número de faltas são os que têm como escolaridade uma Licenciatura, um Mestrado ou um Doutoramento.

Tempo de Serviço na Câmara: Este fator ($\chi^2 = 14,176$ e $p = 0,007$) apresenta um efeito significativo sobre o número de faltas ao trabalho em 2014, ou seja, existem diferenças significativas entre o número de dias que um trabalhador faltou ao trabalho e os anos de serviço na Câmara ($p = 0,007 < \alpha = 0,05$) o que nos leva a rejeitar H_0 (Anexo 4 - Tabela 5).

Aplicando o Teste de Tukey (Anexo 4 - Tabela 6) verifica-se que as médias referentes aos anos de serviço compreendidas entre os anos 1 - 5 e 11 - 20 são significativamente diferentes ($p = 0,050$) para uma probabilidade de erro de 5%.

Os inquiridos que apresentam um menor número de faltas são os que exercem funções na Câmara há menos de 5 anos, em contrapartida com os que se encontram a exercer funções há mais de 11 anos que apresentam maior média de faltas.

Em suma, pode concluir-se que os funcionários inquiridos que apresentam maior média de faltas durante o ano de 2014 têm uma idade maior que 60 anos, uma escolaridade de 1ºCiclo e encontram-se a exercer funções na Câmara há mais de 11 anos.

Estas diferenças justificam-se, pois de uma forma geral quanto maior a idade, maior é o risco de doenças naturais e profissionais. Também são estes trabalhadores detentores de habilitações literárias mais baixas que se encontram há mais tempo na Câmara, que poderão apresentar maiores níveis de desmotivação e insatisfação dependendo do cargo e tarefas que desempenham. Todas estas razões e outras não explicitas poderão explicar a origem da média superior de faltas.

4.5 - Relação entre os indicadores Natureza do Trabalho e Atitudes, Valores e Objetivos e Faltas ao Trabalho

Os indicadores Natureza do Trabalho e Atitudes, Valores e Objetivos enquadram fatores que influenciam a motivação para estar presente no trabalho, reportando-nos a última parte do Questionário aplicado. Para estes fatores aplicaram-se os Testes de Normalidade (Tabela 6) Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk que permitem avaliar se a distribuição do conjunto de dados segue uma Distribuição Normal.

Como se pode verificar observando na Tabela 6, todos os p, valor do teste de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, são iguais a 0,000 (inferiores a $\alpha = 0,05$) pelo qual se conclui que estas variáveis não seguem uma Distribuição Normal.

Tabela 6 – Teste de Normalidade a variável Natureza do Trabalho e Atitudes, Valores e Objetivos

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Natureza do Trabalho						
Tarefas Variadas e Aliciantes	0,261	104	0	0,882	104	0
Grau de Autonomia	0,199	104	0	0,910	104	0
Participação Decisões	0,021	104	0	0,902	104	0
Comunicação Superiores	0,248	104	0	0,882	104	0
Relacionamento Colegas	0,231	104	0	0,875	104	0
Adequação Horário	0,212	104	0	0,879	104	0
Remuneração Adequada	0,191	104	0	0,908	104	0
Condições Local de Trabalho	0,173	104	0	0,912	104	0
Atitudes, Valores e Objetivos						
Satisfação Trabalho	0,213	104	0	0,895	104	0
Expetativas sobre o Trabalho	0,231	104	0	0,900	104	0
Conciliação Trabalho-Desenvolvimento Pessoal	0,219	104	0	0,903	104	0
Gostava de Fazer outro Tipo de Trabalho	0,179	104	0	0,911	104	0
Motivado e Satisfeito	0,233	104	0	0,892	104	0
Sinto que Posso ser Promovido	0,217	104	0	0,901	104	0
Tenciono Continuar Empresa	0,215	104	0	0,879	104	0

Deste modo, definiram-se as seguintes hipóteses nulas:

H_0 = Não existe uma correlação entre o Número de Dias que Faltou ao Trabalho no último ano e a **Natureza do Trabalho** (Tarefas Variadas e Aliciantes, Grau de Autonomia no Trabalho, Participação nas Decisões, Comunicação com os Superiores, Relacionamento com os Colegas de Trabalho, Adequação do Horário de Trabalho, Remuneração Adequada e Condições das Instalações do Local de Trabalho).

H_0 = Não existe uma correlação entre o Número de Dias que Faltou ao Trabalho no último ano e as **Atitudes, Valores e Objetivos** (Satisfação com o Trabalho, Expectativas em Relação ao Trabalho, Conciliação das Exigências do Trabalho com o Desenvolvimento Pessoal, Gostava de Fazer outro Tipo de Trabalho, Sinto-me Motivado e Satisfeito na Empresa, Sinto que Posso Vir a Ser Promovido e Tenciono Continuar a Trabalhar na Empresa).

Assim sendo, vamos utilizar o teste de correlação não paramétrico de Spearman para medir o grau de associação entre as variáveis associadas com a Natureza do Trabalho e a variável Faltas ao Trabalho (Tabela 7). Também se usa o mesmo teste para medir o grau de associação entre as variáveis com as Atitudes, Valores e Objetivos e as Faltas ao trabalho (Tabela 7).

Tabela 7- Teste de Correlação não paramétrico de Spearman entre a Natureza do Trabalho, as Atitudes, Valores e Objetivos e as Faltas ao Trabalho (dias)

Faltas ao Trabalho-Dias					Faltas ao Trabalho-Dias					
Natureza do Trabalho	rô de Spearman	Tarefas Variadas e Aliciantes	Coefficiente de Correlação	-0,208	Atitudes, Valores e Objetivos	rô de Spearman	Satisfação Trabalho	Coefficiente de Correlação	-0,046	
			Sig. (2 extremidades)	0,034				Sig. (2 extremidades)	0,645	
			N	104				N	104	
		Grau de Autonomia	Coefficiente de Correlação	-0,109			Expetativas sobre o Trabalho	Coefficiente de Correlação	-0,113	
			Sig. (2 extremidades)	0,271				Sig. (2 extremidades)	0,255	
			N	104				N	104	
		Participação Decisões	Coefficiente de Correlação	0,015			Conciliação Trabalho-Desenvolvimento Pessoal	Coefficiente de Correlação	-0,047	
			Sig. (2 extremidades)	0,881				Sig. (2 extremidades)	0,632	
			N	104				N	104	
		Comunicação Superiores	Coefficiente de Correlação	0,023			Gostava de Fazer outro Tipo de Trabalho	Coefficiente de Correlação	-0,031	
			Sig. (2 extremidades)	0,819				Sig. (2 extremidades)	0,755	
			N	104				N	104	
		Relacionamento Colegas	Coefficiente de Correlação	0,036			Motivado e Satisfeito	Coefficiente de Correlação	-0,200	
			Sig. (2 extremidades)	0,717				Sig. (2 extremidades)	0,042	
			N	104				N	104	
		Adequação Horário	Coefficiente de Correlação	0,027			Sinto que Posso ser Promovido	Coefficiente de Correlação	-0,148	
			Sig. (2 extremidades)	0,782				Sig. (2 extremidades)	0,135	
			N	104				N	104	
		Remuneração Adequada	Coefficiente de Correlação	0,104			Tenciono Continuar Empresa	Coefficiente de Correlação	-0,040	
			Sig. (2 extremidades)	0,293				Sig. (2 extremidades)	0,688	
			N	104				N	104	
		Condições Local de Trabalho	Coefficiente de Correlação	0,198						
			Sig. (2 extremidades)	0,044						
			N	104						

Veja-se que a correlação entre a Satisfação no Trabalho e o Absentismo é muito fraca o que vai ao encontro dos resultados de outras investigações (Locke, 1976; Scott e Taylor, 1985; Stell e Rentsch, 1995).

Note-se que em ambos os casos muitas das correlações são praticamente nulas e não significativas no nível de $\alpha = 0,05$ sendo que as variáveis restantes apresentam uma correlação fraca $0,1 \leq r \leq 0,3$ ou $-0,1 \leq r \leq -0,3$. Isto indicia que perante a conjuntura económica, social e política atual, em que impera um mercado de trabalho altamente contrativo, os empregados não arriscam pôr em causa o seu emprego não comparecendo no local de trabalho, independentemente da Natureza do Trabalho ou das Atitudes, Valores e Objetivos. Repare-se que 93,30% das faltas ao trabalho estão associadas a razões de saúde e responsabilidades familiares ou seja causas impreteríveis.

4.6 Recomendações

A partir da análise dos resultados obtidos, através da caracterização das variáveis e testes de hipóteses, pode avaliar-se o que precisa ser modificado de forma a melhorar a satisfação e o desempenho dos trabalhadores da Câmara Municipal de Moimenta da Beira para que esta possa atingir os objetivos estratégicos.

Toda a investigação só faz sentido, se for possível que os resultados sejam aplicados ao contexto do trabalho, contribuindo assim para uma redução do absentismo e melhoria da satisfação dos trabalhadores. Desta forma deixamos aqui algumas, modestas recomendações:

- Recompensas e Reconhecimento – aplicar na Câmara Municipal de Moimenta da Beira um sistema de recompensas (financeiras ou não) e reconhecimento de forma a distinguir os trabalhadores com melhor desempenho e menos absentistas;
- Melhorar a Qualidade de Supervisão – as chefias devem preocupar-se com os seus colaboradores, ajudando-os na prossecução dos seus interesses, tratando-os com respeito e disponibilizando canais expeditos de comunicação mútua;
- *Empowerment* – descentralização do poder de forma a permitir uma maior participação dos colaboradores no processo de decisão. Promover formação

adequada com as necessidades de desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores;

- Rotatividade e Enriquecimento de Tarefas – sempre que possível atribuir as tarefas aos colaboradores que sejam congruentes com os seus interesses, aliciantes e variadas dando-lhe maior responsabilidade e autonomia sobre o trabalho que realizam. É imperativo fornecer-lhe *feedback* do desenvolvimento do seu trabalho;
- Expetativas de Promoção – criar nos colaboradores o sentimento de que o seu esforço resultará num dado desempenho com a consequente recompensa que ele valorize, como por exemplo, reconhecimento do trabalho desenvolvido nas publicações da Câmara, diplomas, medalhas e possibilidade de progressão na carreira, etc.;
- Promover uma Força de Trabalho Saudável – desenvolver campanhas de socialização e qualidade de vida, promovendo palestras voltadas para o bem-estar e alimentação saudável, que estimulem a práticas de exercícios físicos e alertem para os perigos de hábitos nocivos como o tabagismo e alcoolismo, são boas formas de estimular os funcionários e melhorar a sua saúde com a consequente diminuição de faltas ao trabalho;
- Melhorar as Condições do Local de Trabalho – dotar os colaboradores dos meios que lhe permitam desenvolver as suas atividades num ambiente seguro e livre de ameaças de perigo físico ou psicológico. As condições físicas das instalações (higiene, desenho do posto de trabalho, etc.) têm interferência no grau de satisfação dos trabalhadores.

Estas podem ser soluções possíveis para diminuir o absentismo na Autarquia, lembrando que, de uma forma geral, trabalhadores satisfeitos são mais produtivos. Contudo é essencial proceder-se a uma reflexão alargada e abrangente do problema, de modo a alterar comportamentos absentistas, melhorando assim o desempenho da Câmara e a sua imagem cooperativa.

CONCLUSÕES

Conclusões

O absentismo provoca repercussões na economia em geral, mas também provoca graves danos nas organizações criando fracos níveis de produtividade e elevados custos. Torna-se por isso fundamental analisar as suas causas, prevenindo o problema e quantificando as consequências que podem ter nos indicadores económicos e na qualidade de trabalho dos seus funcionários. Há que fazer do absentismo uma prioridade e uma preocupação.

Essa preocupação deve levar à mudança de atitudes, comportamentos e práticas, no sentido de reduzir a taxa de absentismo criando condições que gerem uma maior satisfação dos funcionários nos seus postos de trabalho.

Deste modo, partindo desta inquietação, foi desenvolvida uma investigação, numa perspetiva de obter respostas a uma série de dúvidas, servindo também de base ao desenvolvimento e melhoria da qualidade de trabalho da Câmara Municipal de Moimenta da Beira.

Assim, a investigação apresentada destinou-se a aprofundar teórica e empiricamente a problemática do absentismo, apresentando como objetivo perceber quais as causas que levam à decisão que os funcionários tomam de se ausentar ao trabalho.

Nesta investigação foram salientados os princípios teóricos e analisada a amostra recolhida de acordo com a problemática, objetivos e hipóteses definidas.

Desta forma, pode afirmar-se que a amostra é constituída principalmente por elementos do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 31 a 60 anos. A maior parte dos inquiridos possui como habilitações literárias uma Licenciatura seguindo-se do Secundário, não deixando de se realçar o elevado grau de escolaridade dos trabalhadores. Uma maioria bastante significativa da amostra é casada ou vive em união de facto e tem 1 a 2 filhos a seu cargo.

No que diz respeito ao absentismo, verifica-se que cerca de 51%, ou seja mais ou menos metade da população da amostra faltou entre 1 a 5 dias ao trabalho, sendo que as causas mais

significativas são por doença natural e responsabilidades pessoais / familiares. As outras causas não apresentam grande relevância. Determinou-se ainda a taxa de absentismo Laboral de 3,38% segundo a fórmula proposta por Graça (2002). Tendo em conta a taxa de absentismo de 13,1% relativa a Autarquia Local de Setúbal (Patinha 2012, p.48) pode considerar-se que a Câmara Municipal de Moimenta da Beira apresenta uma reduzida taxa de absentismo.

Através do inquérito e da análise quantitativa feita, à Natureza do Trabalho e às Atitudes, Valores e Objetivos, e de acordo com a média e desvio padrão, pode observar-se que as dimensões Relacionamentos com os Colegas de Trabalho, Adequação do Horário de Trabalho e Comunicação com os Superiores apresentam a média mais elevada no que diz respeito a Natureza do Trabalho, seguindo-se da vontade de Continuar a Trabalhar na Empresa e Satisfação com o Trabalho na Categoria de Atitudes, Valores e Objetivos.

Deste modo, e de acordo com o teste de hipóteses efetuado, os inquiridos consideram que o Absentismo Laboral é influenciado pela idade, escolaridade e tempo em anos na Câmara.

Pode afirmar-se que quanto maior for a faixa etária maior é o número de faltas ao trabalho, sendo que as pessoas mais idosas tendem a ausentar-se mais por motivos de saúde, justificando a principal causa de ausência como doença natural. Além da idade, verificou-se que os inquiridos com mais baixo grau académico, ou seja com o 1ºCiclo apresentam mais faltas que por exemplo os que têm uma Licenciatura, pois desempenham funções menos motivadoras e sujeitas a maiores riscos de segurança. Por último, os testes evidenciaram que os funcionários que se encontram na Câmara há mais de 11 anos apresentam um maior número de faltas do que os que se encontram há menos de 5 anos, pois, estes últimos como estão há pouco tempo na Câmara podem estar a evitar faltas ao trabalho com receio de não verem os seus contratos renovados, apesar da baixa percentagem de funcionários a contrato sem termo.

Além destes aspetos importa salientar que perante a conjuntura económica, social e política que se vive atualmente, os funcionários não arriscam por em causa o seu emprego atual, comparecendo no local de trabalho, independentemente da Natureza do Trabalho ou das Atitudes, Valores e Objetivos.

Todas estas conclusões apresentam aspetos essenciais, resultando em melhorias concretas para o desempenho da Autarquia, ao mesmo tempo abrindo novas perspetivas e abordagens sobre a problemática definida, tendo em conta as limitações que possam ser evidenciadas, e as futuras abordagens associadas a esta problemática.

Limitações do Estudo

Todas as investigações têm como objetivo seguir um determinado caminho, de acordo com propósitos e inquietações do investigador, encontrando-se relacionadas com uma visão e sensibilidade do problema em questão. Contudo podem existir outras perspetivas e conclusões igualmente válidas. Assim, de acordo com a visão em que foi desenvolvido este estudo, foram identificadas algumas limitações:

- O estudo resultou numa abrangência limitada, não conseguindo aplicar-se o estudo à totalidade dos trabalhadores, pois os que exercem as suas funções no exterior da Câmara, como por exemplo, jardineiros e construção civil tornou-se mais difícil aplicar o questionário;
- Deveria ter-se realizado um estudo em cada secção da Câmara Municipal de Moimenta da Beira, para mais facilmente se perceber a cultura absentista em cada departamento uma vez que aquando do apuramento das médias a todos os departamentos de forma agregada, esse aspeto não é relevado.

Além destas limitações, existem outras, dependendo do interesse do investigador e da temática em estudo, levando outros analistas na busca do conhecimento e esclarecimentos de inquietações. Deste modo, exemplificam-se algumas sugestões para investigações futuras.

Sugestões para Pesquisas Futuras

Apesar da finalização do trabalho de investigação, não indica que todas as dúvidas se tenham dissipado, pois, outras surgiram durante o seu desenvolvimento, podendo ser pertinentes para investigações futuras.

- Desenvolver estudos que avaliem diferentes perspetivas de dirigentes, trabalhadores e eleitos, bem como comparar com outras organizações, ou Câmaras de concelhos próximos;
- De acordo com as correlações analisadas com indicadores que englobam a Natureza do Trabalho e Atitudes, Valores e Objetivos, pode correlacionar-se na Câmara o absentismo e produtividade com a satisfação da população abrangida pelos seus serviços. Dessa forma seria possível demonstrar o impacto do absentismo nos resultados económicos financeiros e perceber também o seu impacto nos serviços que prestam à população.

A prevenção do absentismo nas organizações exige consciência crítica e espírito de abertura, o que leva a uma mudança de atitude dos funcionários, diminuindo as suas faltas. No entanto, as políticas de gestão devem adequar-se a este problema real, resultando em benefícios para os funcionários, para a organização e para os cidadãos que utilizam os seus serviços além de beneficiar a economia nacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referências Bibliográficas

- Araújo, E. R. (2011). *Sistema de Registo Biométrico no Controlo da Assiduidade e da Pontualidade: Estudo de Caso no Hospital do SNS*. Escola Superior da Saúde Pública. Universidade Nova de Lisboa.
- Assembleia da República. *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*. Lei nº35 - 2014 de 20 de Junho de 2014. Funcionários Públicos – Férias, Faltas e Licenças. Obtido a 6 de Outubro de 2015 de http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=669&tabela=leis&so_miolo. Visitado em 6 de Outubro de 2015.
- Assembleia da República. *Lei do Balanço Social. Artigo nº1, lei nº145/85 de 14 de Novembro*. Obtido a 26 de Outubro de 2015 de www.gep.musess.gov.pt/destaques/oa201obs2004.php. Visitado em 26 de Outubro de 2015.
- Antunes, S. (2013). Ordem dos Psicólogos. *OPP envia carta às mil maiores empresas em Portugal*. Obtido em 20 de Agosto de 2015 de <https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/noticia/1065>. Visitado em 19 de Agosto de 2015.
- BBC. (2 de Setembro de 2009). *Depressão será doença mais comum do Mundo em 2030, diz OMS*. Obtido em 20 de Agosto de 2015 de www.bbc.com/portuguese/noticias/2009/09/090902_depressao_oms_cp.gtml. Visitado em 20 de Agosto de 2015.
- Borges, S., Fernandes, S., Pilar, M. (2011). *Absentismo. Análise do Absentismo nos Serviços com Identificação das Principais Causas e Sugestões de Melhoria*. Instituto Superior Técnico. pp.2.
- Chadwick - Jones, J. K., Brown, C.A., Ni - Cholson, N. (1973). *Absence. Occupational Psychology*. pp. 31 - 35.
- Costa, J. P. (1971). *Absentismo* (separata). J.Médico.
- Costa, A. R. (Outubro, 2009). *O Impacto dos Níveis de Empenhamento nos Comportamentos absentistas dos Trabalhadores de uma Empresa Multinacional*. Escola de Economia e Gestão. Universidade do Minho. pp. 37 - 41. Obtido a 29 de Setembro de 2015 de <http://repositorium.sdm.mminho.pt/bitstream/1822/16741/1/ana/20raquel%20costa.pdf>. Visitado em 01 de Setembro de 2015.
- Crespo, L (2008). Jornal de Negócio Online. *Empresas portuguesas lideram taxa de absentismo*. Obtido a 29 de Dezembro de 2015 de http://www.jornaldenegocios.pt/empresas/detalhe/empresas_portuguesas_lideram_taxa_de_absentismo.html. Visitado em 20 de Dezembro de 2015.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cabral - Cardoso, C., Marques, C. A. e Gomes, J.F.S. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (2ª edição)*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Departamento de Estudos Prospetiva e Planeamento (2003). *As condições de trabalho e o absentismo*. Lisboa: Departamento de Estudos, Prospetiva e Planeamento. Ministério da Segurança Social e do Trabalho.
- Direção Geral de Saúde (2007). *Portal de Saúde, Ministério de Saúde*. Obtido em 29 de Setembro de 2015 de www.min-saude.pt. Visitado em 29 de Setembro de 2015.
- Diário da Republica 2ªserie – nº9 de 13 de Janeiro. *Despacho 1231/2011*. Obtido a 2 de Outubro de 2015 de www.cm-moimenta.pt. Visitado em 1 de Outubro de 2015.
- Direção Geral da Administração e do Emprego Público. *Estrutura e Organização dos Órgãos e Serviços Autárquicas*. Decreto-lei nº305/2009 de 23 de Outubro. Obtido a 5 de Outubro de 2015 de www.degap.gov.pt/upload/legis/2009_dl_305_23_10.pdf. Visitado em 5 de Outubro de 2015.
- Fortin, M. (2009a). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Fortin, M. (2009b). *O Processo de Investigação: da Conceção à Realização (5ª edição)*. Loures: Lusociência.
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2007). *Absence from Work*. Obtido a 3 de Outubro de 2015 de http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10431_pt.html. Visitado em 3 de Outubro de 2015.
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1997). *A prevenção do Absentismo no trabalho: sinopse de investigação*. Luxemburgo: serviço de Publicações Oficiais da Comunidades Europeias. ISBN 92-828-0343-0.
- Francisco, M. (Maio, 2013). *Causas e Consequências do Absentismo no Serviço Nacional de Protecção Civil e Bombeiros de Angola: Estudo de Caso*. Departamento de Economia Política. Escola de Ciências Sociais e Humanas.
- Graça, L. (1999). *The Process of Becoming III, Leaving from, and Returning to Work*. Obtido a 5 de Outubro de 2015 de <http://www.ensp.vul.pt/graca/textos11.html>. Visitado em 5 de Outubro de 2015.
- Gil, A. (1998). *Projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Imperatori, E. (1999). *Mais de 1001 conceitos para melhorar a qualidade de serviços de saúde*. Lisboa: Edinova.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Uses of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Chicago, Rand McNally). pp. 1331.
- Mallada, F. (2004). *A Gestão do Absentismo Trabalhista nas Empresas Espanholas*. Obtido a 13 de Julho de 2015 de <http://jn.sap.pt/paginainicial/economia/interior.aspx?contentid=1336769>. Visitado em 13 de Outubro de 2015.
- Mintzberg, H. (2010). *Estrutura e Dinâmica das Organizações (4ª edição)*. Dom Quixote. ISBN: 9789722040006.

- Morais, C. (Sd.) *Investigação: do problema aos resultados*. Universidade do Minho – Instituto Politécnico de Bragança. pp 2. Obtido a 6 de Outubro de 2014 de http://www.ipb.pt/cmm/conteudos/invest_topicos.pdf. Visitado em 6 de Outubro de 2014.
- Health Facility Assessment Network - IHFAN (2008). *Relevant Resources / Supporting Documents and Mapping Resources*. Annotated Bibliography. Carolina Population Center. University of North Carolina at Chapel Hill. Obtido a 12 de Outubro de 2015 de www.cpc.unc.edu/measure/resources/training/materials/data_quality.portuguese/modulo3_capa.pdf. Visitado em 12 de Outubro de 2015.
- Patinha, I. M. E. (2012). *Estudo das Causas do Absentismo Laboral numa Autarquia Local* (Tese de Mestrado). Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Instituto Politécnico de Setúbal. Setúbal: Portugal. pp. 5 - 49. Obtido a 1 de Julho de 2015 de <http://comum.rcaap.pt/handle/123456789/4001>. Visitado em 1 de Julho de 2015.
- Peiró, J., Rodriguez - Morales, I., Gonzales - Morales, M. (2008). *El Absentismo Laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. Valencia: Universitat de Valencia. ISBN: 978-84-370-7258-6. pp.128.
- Pinto, M. (2006). *Absentismo: Fenómeno Individual e/ou organizacional?* (Tese de Mestrado). Instituto Superior de Psicologia Aplicada. pp. 15 - 56.
- Polit, D., Hungler, B. (1995). *Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem* (3ª ed.). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Prates, M., Cordeiro, J. (2011). *Cultura Organizacional. Práticas e Gestão de Recursos Humanos e Absentismo: Contributos para a análise da trilogia nas Unidades Orgânicas do Instituto Politécnico de Setúbal*. Escola Superior de Ciências Empresariais. Instituto Politécnico de Setúbal.
- Robbins S. (1999). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias, aplicaciones*. 8ª ed. Mexico City: Prentice Hall.
- Retratos e Recantos. *Moimenta da Beira (Concelho)*. Obtido a 26 de Outubro de 2015 de <http://www.retratoserecantos.pt/concelho.php?id=226>. Visitado em 26 de Outubro de 2015.
- Silva, C. (2010). *Estudo do Contributo da Contabilidade de Gestão na Aplicação do Modelo Scorecard RH em duas PME Têxteis: o caso particular do Absentismo*. Universidade do Minho.
- Silva, B. (2015). *Saldo Positivo. Como prevenir o absentismo na sua empresa*. Obtido a 1 de Julho de 2015 de <http://saldopositivo.cgd.pt/empresas/como-prevenir-o-absentismo-na-sua-empresa/>. Visitado em 1 de Julho de 2015.
- Scott, K. D., Taylor, G. S. (1985). *An Examination of Conflicting Findings on the Relationship between Job Satisfaction and Absenteeism: A Meta-Analysis*. Academy of Management Journal. pp. 599 - 612.
- Steel, R., Rentsch, J. R. (1995). *Influence of Cumulation Strategies on the Long Range Prediction of Absenteeism*. Academy of Management Journal. pp. 1616 - 1634.

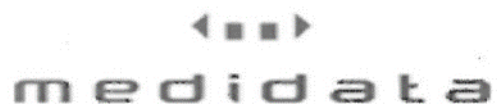
- Valtor, R. (2012). *Prevalência do Absentismo em Serviços Públicos Estaduais de São José dos Campos*. Papel da Enfermagem. Universidade Camilo Castelo Branco. Instituto de Engenharia Biométrica. São José dos Campos.

ANEXOS

ANEXO 1 - BALANÇO SOCIAL DE 2014

medidata

Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Casamento	H										0
	M										0
	Total										0
Protecção na Parentalidade	H				20						20
	M										0
	Total				20						20
Falecimento de Familiar	H			3	7	15					25
	M				13	6					19
	Total			3	20	21					44
Doença	H				169	483				40	692
	M			29	54	23					106
	Total			29	223	506				40	798
Por acidente em serviço ou doença profissional	H			60		118					178
	M										0
	Total			60		118					178
Assistência a familiares	H		1	17	3	37				10	68
	M			7	5	3				6	21
	Total		1	24	8	40				16	89
Trabalhador Estudante	H										0
	M										0
	Total										0
Por conta do período de férias	H		7	50	38,5	71,5		4		12,5	183,5
	M			47,5	44	24				4	119,5
	Total		7	97,5	82,5	95,5		4		16,5	303



Quadro 19.1 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (No local de trabalho)						
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
Nº total de acidentes	H				2	
	M					
	Total	0	0	0	2	0
Nº de acidentes com baixa	H				2	
	M					
	Total	0	0	0	2	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H				178	
	M					
	Total	0	0	0	178	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H					
	M					
	Total	0	0	0	0	0

ANEXO 2 - QUESTIONÁRIO

Questionário

Este questionário tem por objetivo a recolha de dados no âmbito da elaboração de uma tese de Mestrado na área de Sistemas Integrados de Gestão do Instituto Politécnico da Guarda, no qual se pretende analisar o absentismo na autarquia de Moimenta da Beira. Este questionário terá mais ou menos a duração de 10 minutos, as respostas são anónimas, ou seja, toda a informação recolhida será tratada com toda a **confidencialidade** e utilizada apenas para fins estatísticos. Agradecia que fosse o mais sincero(a) possível para que a validade do estudo não seja posta em causa.

1. Caraterização

Género	Masculino <input type="radio"/>	Feminino <input type="radio"/>																			
Idade	18-30 <input type="radio"/>	31-40 <input type="radio"/>	41-60 <input type="radio"/>	> 60 <input type="radio"/>																	
Escolaridade	1º Ciclo (1ª a 4ª classe) <input type="radio"/>	2º Ciclo (5º a 6º ano) <input type="radio"/>	3º Ciclo (7º a 9º Ano) <input type="radio"/>	Secundário (10º a 12º ano) <input type="radio"/>	Bacharelato <input type="radio"/>	Licenciatura <input type="radio"/>	Mestrado <input type="radio"/>	Doutoramento <input type="radio"/>													
Estado Civil	Solteiro(a) <input type="radio"/>	Casado(a)/união de facto <input type="radio"/>	Viúvo(a) <input type="radio"/>	Divorciado(a) <input type="radio"/>	Outro <input type="radio"/>																
Número de filhos a cargo	Nenhum <input type="radio"/>	1-2 <input type="radio"/>	> 3 <input type="radio"/>																		
Tempo de Serviço – Câmara	< 1 <input type="radio"/>	1-5 <input type="radio"/>	6-10 <input type="radio"/>	11-20 <input type="radio"/>	> 20 <input type="radio"/>	Anos															
Tempo na função atual	< 1 <input type="radio"/>	1-5 <input type="radio"/>	6-10 <input type="radio"/>	11-20 <input type="radio"/>	> 20 <input type="radio"/>	Anos															
Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP)	Tempo indeterminado <input type="radio"/>	Período experimental <input type="radio"/>	Termo resolutivo certo <input type="radio"/>	Comissão de Serviço <input type="radio"/>	Outro <input type="radio"/>																
Número de dias que faltou ao trabalho no último ano	0 <input type="radio"/>	1-5 <input type="radio"/>	6-10 <input type="radio"/>	11-30 <input type="radio"/>	31-90 <input type="radio"/>	> 90 <input type="radio"/>															
Principais razões destas faltas	Doença natural (gripe, constipação,...)	Sim <input type="radio"/>	Não <input type="radio"/>	Responsabilidades pessoais/familiares	Sim <input type="radio"/>	Não <input type="radio"/>	Alcoolismo/Toxicod dependência	Sim <input type="radio"/>	Não <input type="radio"/>	Doenças e Acidentes profissionais	Sim <input type="radio"/>	Não <input type="radio"/>	Desmotivação ou insatisfação com o trabalho	Sim <input type="radio"/>	Não <input type="radio"/>	Outra	Sim <input type="radio"/>	Não <input type="radio"/>	Não Aplicável	Sim <input type="radio"/>	Não <input type="radio"/>

Categoria Profissional	Diretor de Departamento	<input type="radio"/>
	Chefe de Divisão	<input type="radio"/>
	Técnico Superior	<input type="radio"/>
	Assistente Técnico	<input type="radio"/>
	Encarregado Operacional	<input type="radio"/>
	Assistente Operacional	<input type="radio"/>
	Carreiras Subsistentes / Não revistas	<input type="radio"/>
	Outras	<input type="radio"/>

Pedimos-lhe que ordene por ordem crescente de importância, de 1 a 5, sendo 1 de pouco importante e 5 de muito importante a lista de itens abaixo transcrita.

	(-) Pouco					(+) Muito
	1	2	3	4	5	
2. Natureza do trabalho						
Tarefas variadas e aliciantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Grau de autonomia no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Participação nas decisões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Comunicação com os superiores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Relacionamento com os colegas de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Adequação do horário de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Remuneração adequada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Condições das instalações do local de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
3. Atitudes, valores e objetivos						
Satisfação com o trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Expetativas em relação ao trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Conciliação das exigências do trabalho com o desenvolvimento pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Gostava de fazer outro tipo de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sinto-me motivado e satisfeito na empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sinto que posso vir a ser promovido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Tenciono continuar a trabalhar na empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Muito obrigado pela sua colaboração

ANEXO 3 - REQUERIMENTO

Exmo Senhor
Presidente da Câmara Municipal de Moimenta da Beira
Dr José Eduardo Lopes Ferreira
Largo do Tabolado
3620-324 Moimenta da Beira

Assunto: Autorização para aplicação de um questionário

Célia Lopes Ramos, portador do Cartão de Cidadão n.º 14168504 emitido pelo arquivo de Identificação de Viseu, com residência em Quinta da Damboa – Caria, 3620-101 Moimenta da Beira, a frequentar o Mestrado em Sistemas Integrados de Gestão na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda, pretende realizar um estudo sobre o absentismo no geral e no particular na Autarquia de Moimenta da Beira.

Assim, solicitamos a V.Ex.ª autorização para aplicação de um questionário (em anexo), já previamente testado, aos funcionários da Câmara Municipal de Moimenta da Beira.

Proponho a realização do questionário para o dia 04 de Maio de 2015, comprometendo-me que toda a informação recolhida será tratada com **toda a confidencialidade e de forma anónima** e será utilizada apenas para fins estatísticos.

Moimenta da Beira, 20 de Abril de 2015

O Mestrando

Célia Ramos
(Célia Lopes Ramos)


Francisco José de Sousa
(V.P. C.M.B.)

ANEXO 4 – TESTES DE HIPÓTESE

Tabela 1 – ANOVA para as Variáveis Idade e Faltas ao Trabalho (dias)

ANOVA					
Faltas ao Trabalho-Dias					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	6,685	3	2,228	2,707	,049
Nos grupos	82,306	100	,823		
Total	88,990	103			

Tabela 2- Teste de Tukey para as Variáveis Idade e Faltas ao Trabalho (dias)

Comparações múltiplas						
Variável dependente	Faltas ao Trabalho-Dias					
Tukey HSD						
(I) Idade		Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
18-30	31-40	-,528	,400	,553	-1,57	,52
	41-60	-,556	,390	,488	-1,58	,46
	>60	-1,333 [*]	,490	,038	-2,61	-,05
31-40	18-30	,528	,400	,553	-,52	1,57
	41-60	-,028	,195	,999	-,54	,48
	>60	-,806	,355	,112	-1,73	,12
41-60	18-30	,556	,390	,488	-,46	1,58
	31-40	,028	,195	,999	-,48	,54
	>60	-,778	,344	,114	-1,68	,12
>60	18-30	1,333 [*]	,490	,038	,05	2,61
	31-40	,806	,355	,112	-,12	1,73
	41-60	,778	,344	,114	-,12	1,68

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Tabela 3- ANOVA para as Variáveis Escolaridade e Faltas ao Trabalho (dias)

ANOVA					
Faltas ao Trabalho-Dias					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	10,572	6	1,762	2,179	,051
Nos grupos	78,419	97	,808		
Total	88,990	103			

Tabela 4 - Teste de Tukey para as Variáveis Escolaridade e Faltas ao Trabalho (dias)

Comparações múltiplas						
Variável dependente:	Faltas ao Trabalho-Dias					
Tukey HSD						
(I) Escolaridade		Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
1º Ciclo	2º Ciclo	1,000	,426	,234	-,28	2,28
	3º Ciclo	,400	,402	,954	-,81	1,61
	Secundário	,724	,330	,307	-,27	1,72
	Bacharelato	,500	,696	,991	-1,60	2,60
	Licenciatura	1,024*	,317	,027	,07	1,98
	Mestrado	,750	,532	,795	-,85	2,35
2º Ciclo	1º Ciclo	-1,000	,426	,234	-2,28	,28
	3º Ciclo	-,600	,426	,797	-1,88	,68
	Secundário	-,276	,359	,987	-1,36	,81
	Bacharelato	-,500	,711	,992	-2,64	1,64
	Licenciatura	,024	,348	1,000	-1,02	1,07
	Mestrado	-,250	,551	,999	-1,91	1,41
3º Ciclo	1º Ciclo	-,400	,402	,954	-1,61	,81
	2º Ciclo	,600	,426	,797	-,68	1,88
	Secundário	,324	,330	,957	-,67	1,32
	Bacharelato	,100	,696	1,000	-2,00	2,20
	Licenciatura	,624	,317	,441	-,33	1,58
	Mestrado	,350	,532	,994	-1,25	1,95
Secundário	1º Ciclo	-,724	,330	,307	-1,72	,27
	2º Ciclo	,276	,359	,987	-,81	1,36
	3º Ciclo	-,324	,330	,957	-1,32	,67
	Bacharelato	-,224	,657	1,000	-2,20	1,76
	Licenciatura	,300	,218	,813	-,36	,96
	Mestrado	,026	,480	1,000	-1,42	1,47
Bacharelato	1º Ciclo	-,500	,696	,991	-2,60	1,60
	2º Ciclo	,500	,711	,992	-1,64	2,64
	3º Ciclo	-,100	,696	1,000	-2,20	2,00
	Secundário	,224	,657	1,000	-1,76	2,20
	Licenciatura	,524	,651	,984	-1,44	2,48
	Mestrado	,250	,779	1,000	-2,09	2,59
Licenciatura	1º Ciclo	-1,024*	,317	,027	-1,98	-,07
	2º Ciclo	-,024	,348	1,000	-1,07	1,02
	3º Ciclo	-,624	,317	,441	-1,58	,33
	Secundário	-,300	,218	,813	-,96	,36
	Bacharelato	-,524	,651	,984	-2,48	1,44
	Mestrado	-,274	,471	,997	-1,69	1,14
Mestrado	1º Ciclo	-,750	,532	,795	-2,35	,85
	2º Ciclo	,250	,551	,999	-1,41	1,91
	3º Ciclo	-,350	,532	,994	-1,95	1,25
	Secundário	-,026	,480	1,000	-1,47	1,42
	Bacharelato	-,250	,779	1,000	-2,59	2,09
	Licenciatura	,274	,471	,997	-1,14	1,69

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Tabela 5- ANOVA para as Variáveis Tempo na Câmara e Faltas ao Trabalho (dias)

ANOVA					
Faltas ao Trabalho-Dias					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	10,619	4	2,655	3,354	,013
Nos grupos	78,371	99	,792		
Total	88,990	103			

Tabela 6- Teste de Tukey para as Variáveis Tempo na Câmara e Faltas ao Trabalho (dias)

Comparações múltiplas						
Variável dependente:	Faltas ao Trabalho-Dias					
Tukey HSD						
(I) Tempo Câmara		Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	95%	
					Limite inferior	Limite superior
<1	1-5	,071	,495	1,000	-1,30	1,45
	6-10	-,648	,402	,492	-1,76	,47
	11-20	-,939	,389	,120	-2,02	,14
	>20	-,935	,408	,156	-2,07	,20
1-5	<1	-,071	,495	1,000	-1,45	1,30
	6-10	-,720	,377	,321	-1,77	,33
	11-20	-1,010	,364	,050	-2,02	,00
	>20	-1,006	,384	,074	-2,07	,06
6-10	<1	,648	,402	,492	-,47	1,76
	1-5	,720	,377	,321	-,33	1,77
	11-20	-,291	,221	,680	-,90	,32
	>20	-,287	,252	,787	-,99	,41
11-20	<1	,939	,389	,120	-,14	2,02
	1-5	1,010	,364	,050	,00	2,02
	6-10	,291	,221	,680	-,32	,90
	>20	,004	,232	1,000	-,64	,65
>20	<1	,935	,408	,156	-,20	2,07
	1-5	1,006	,384	,074	-,06	2,07
	6-10	,287	,252	,787	-,41	,99
	11-20	-,004	,232	1,000	-,65	,64